CÁMARA DE REPRESENTANTES
XLVIIa. Legislatura

DIVISIÓN PROCESADORA DE DOCUMENTOS

Nº 1048 de 2012

Carpeta Nº 959 de 2011 y S/C

Comisión de
Legislación del Trabajo

DIRECTORIO DE LA EMPRESA BERKES S.A.

TRABAJADORES PÚBLICOS Y PRIVADOS QUE TRANSPORTAN CAUDALES

Se establece que no podrán trasladar sacas y cajones que excedan los veinticinco kilos de peso

INTERGREMIAL MARÍTIMA

SITUACIÓN DE LA COOPERATIVA COSSAC

Versión taquigráfica de la reunión realizada
el día 15 de mayo de 2012

(Sin corregir)

Presiden: Señores Representantes Martín Tierno, Presidente y Carmelo José Vidalín Aguirre, Vicepresidente.

Miembros: Señores Representantes Pablo D. Abdala, Raúl Olivera y Luis Puig.

Delegado de Sector: Señor Representante Oscar Groba.

Concurre: Señora Representante Lourdes Ontaneda.

Invitados: Por el Directorio de la Empresa Berkes, señores Pedro Oddone, Jefe de Recursos Humanos; doctor Gonzalo Lorenzo, Asesor Legal e ingeniero Pablo Bocchi, Director.

Por la Intergremial Marítima, señores José Franco, SUNTMA; Guillermo

Guatimi, SUNTMA Mercante; Luis Silva, SUDEPU; Ruben Miranda, Centro de Maquinistas Navales; Carlos Vega, SUNTMA; Walter Barriento, SUNTMA y Rodrigo Marichal y Gustavo Bello por la Federación ANCAP.

Por la Asociación de Empleados Bancarios del Uruguay (AEBU), señora Claudia Medeiros y señor Fabián Amorena en representación del Sector Banca Privada de AEBU y por COSSAC, señoras Esther Casas y Mariana Bangueses y señores Diego Souberville y Federico Irazábal.

═══════II═══════

SEÑOR PRESIDENTE (Tierno).- Habiendo número, está abierta la reunión.

La Comisión de Legislación del Trabajo tiene el gusto de recibir a una delegación de la empresa Berkes S.A., integrada por el ingeniero Pablo Bocchi, el doctor Gonzalo Lorenzo y el señor Pedro Oddone.

Hace unos días, recibimos al Comité de Base de la empresa -integrante de la UNTMRA, que hizo una serie de apreciaciones, sobre todo, con relación al envío al seguro de paro de parte de la plantilla de trabajadores. Les enviamos la versión taquigráfica de esa sesión en la que los trabajadores hicieron un desarrollo de la problemática que están viviendo en la empresa y nos gustaría conocer su versión.

Les agradecemos su presencia en este ámbito porque nuestra intención es tratar de acercar a las partes, sobre todo, teniendo en cuenta que estamos hablando de una empresa privada.

SEÑOR BOCCHI.- Soy Gerente General de la empresa. Quiero aclarar que el señor Pedro Oddone es nuestro encargado de recursos humanos y el doctor Gonzalo Lorenzo integra el Consejo Directivo y es nuestro asesor letrado.

Les agradecemos que nos reciban. Nos parece importante este encuentro para comentar la situación que estamos viviendo. Hemos leído la versión taquigráfica que nos enviaron y entendemos la natural preocupación de los trabajadores de nuestra empresa.

Si me permiten, voy a hacer una breve descripción de la situación, para que se entienda mejor.

Antes que nada, queremos decir que ya en el mes de febrero comunicamos lo que nos estaba pasando al Ministro de Trabajo y Seguridad Social, al Director Nacional de Trabajo, al Ministro de Industria, Energía y Minería y al Director Nacional de Industria, en una reunión que solicitamos a nivel de la Cámara Metalúrgica. Además, con ambos Ministros tenemos una amistad personal y existe una muy buen relación.

Nuestra empresa tiene dos ramas de actividad: la fabricación metalúrgica y el montaje metalúrgico. Somos una empresa nacional, con setenta y dos años en el mercado. Hace aproximadamente cuatro años, empezamos un proceso de crecimiento derivado de una serie de tecnologías que desarrollamos hace cuarenta años; inclusive, empezamos a exportarlas. Tenemos dos plantas industriales: una cerca de la Facultad de Agronomía y, otra, cerca del Prado. En cada una de ellas trabajaban alrededor de ochenta operarios.

Hace un tiempo, empezamos un proceso de inversión. Compramos un terreno en la Ruta 5, para hacer una planta nueva. Estudiamos la posibilidad de hacerlo en Montevideo, pero Canelones tenía mejor marco de implantación. Presentamos el proyecto en la COMAP y en el BROU, y fue aprobado.

En medio de todo este proceso, tuvimos un primer cimbronazo, cuando comenzó la crisis financiera internacional, en el año 2008. Durante 2009 las circunstancias se siguieron complicando. Al mismo tiempo, otro sector de actividad en el que trabajamos, la construcción, empezó a crecer. En 2010 logramos un contrato para hacer una planta de energía en Francia. Exportar productos a Europa es prácticamente imposible por un tema de logística y flete; sí lo hemos hecho a países de la región, como Chile y Brasil. Como decía, teníamos un contrato que cumplir en Francia.

Habida cuenta de que ya no había mucho trabajo y a pesar de que era más caro hacerlo acá en virtud de los fletes y demás, hablamos con el Comité de Base para tratar

de llevarlo adelante. Sin embargo, no hubo forma de que los números dieran, y terminamos comprando el producto en Europa. Quiero aclarar que esto no lo hacemos acá sino con una empresa de España que tiene nuestro mismo nombre.

En 2010, la situación se volvió crítica. Tuvimos que redistribuir la plantilla y ajustar la cantidad de personal.

El año pasado todo empeoró, ya que empezamos a tener problemas de competitividad. Básicamente, en nuestro país los costos internos en todas las ramas de actividad han subido mucho y el tipo de cambio ha bajado. Cuando empezamos a trabajar en Europa, el primer contrato que firmamos fue en España, en el año 2006. En ese momento, un euro costaba $ 37 y una hora hombre $ 30. Sin embargo, hoy en día un euro sale $ 25 y la hora hombre $ 60. Obviamente, estos son valores relativos. Pero el problema es que, además de no permitirnos exportar, esta situación no nos deja ser competitivos acá. Actualmente, para cualquiera es mucho más barato importar partes -nosotros no lo estamos haciendo -y procesarlas acá.

Entonces, empezamos a hacer equipos para stock, porque no queríamos mandar gente al seguro de paro. Tenemos casi medio año de producción en stock, pero no la hemos podido colocar.

Nuestra empresa ha tenido una trayectoria de relacionamiento casi ejemplar. A partir de 1984, la UNTMRA arrancó de nuevo con el apoyo de nuestra empresa. Cuando Rosario Pitaroia salió de la cárcel, la primera reunión que tuvo fue con uno de los Directores de nuestra empresa para empezar las negociaciones. Cabe destacar que su hijo, por su apellido, no conseguía trabajo, y hoy es un dirigente sindical nuestro, porque lo primero que hicimos fue ofrecerle trabajo.

Desde esa época hasta 2003, cuando no había Consejos de Salarios ni convenios, en nuestra empresa había acuerdos que surgían de la mesa de negociación con la UNTMRA. En muchos casos, tenemos una muy buena relación personal con dirigentes que han estado en la empresa durante veinte o treinta años; a esta altura, somos amigos. Hace veintisiete años que estoy en la empresa; me crié trabajando con todos ellos.

El año pasado la situación ya era insostenible por la falta de trabajo. Actualmente, Montes del Plata está haciendo una obra enorme. Participamos activamente con obras civiles y montajes, pero toda la fabricación viene de Europa. La realidad es que es imposible hacerla acá. Esto nos duele mucho; hablo como uruguayo no como empresa. Reitero: no hay forma de hacerla acá, porque no tenemos productividad; somos caros y no somos productivos.

En febrero de este año tuvimos una reunión con los Ministros de Trabajo y de Industria, y les comunicamos que íbamos a empezar a mandar gente al seguro de paro y a despedir porque no teníamos una solución. Tuvimos una receptividad muy clara. Nos dijeron que iban a tratar de hacer todo lo posible para ayudarnos. Y fueron muy claros: iban a hacer lo posible en las cosas que pudieran ayudar como compras del Estado, etcétera; es decir, nos iban a ayudar a nivel institucional. Nos dijeron que tenían claro el problema de productividad existente; inclusive, lo tenían más claro que nosotros. Entonces, nos entendieron perfectamente. Nos manifestaron que este problema es de largo aliento y que resolverlo va a llevar mucho tiempo. Nuestra intención era que conocieran la situación. El año pasado hablé casi dos veces por día con el Ministro Brenta debido a la huelga metalúrgica; nos apoyamos mutuamente, en una relación muy franca.

Como dije, teníamos dos talleres con ochenta personas cada uno y estábamos proyectando hacer una planta; este proyecto fue presentado en el BROU y en la Intendencia de Canelones. Pero hoy la situación es que uno de los talleres tiene treinta y tres personas trabajando y, el otro, ocho. Además, el que tiene ocho trabajadores está en una zona que afecta mucho a la ciudad. La Intendencia nos ha venido dando prórrogas porque nos íbamos a mudar a la otra planta. La verdad es que la Intendencia ha tenido una tolerancia extrema con nosotros, pero también debe contemplar los intereses de los vecinos. Entonces, le dijimos a la comuna que hoy no podemos definir cuándo vamos a hacer la otra planta y que no sabemos si quisiera si la vamos a hacer. Sabemos que la economía tiene sus ciclos y que esto cambiará en algún momento, pero la semana pasada le mandamos un comunicado en este sentido.

Mientras tanto, seguimos buscando trabajo; creemos que algún momento nos va a entrar y nos va a permitir no cerrar la producción. Sin embargo, tenemos claro que va a pasar mucho tiempo para que podamos volver al nivel de 160 personas; inclusive, nos va a costar llegar a tener 80. Por ahora, estamos tratando de lograr un equilibrio que nos permita mantener, por lo menos, una estructura productiva de cuarenta personas.

Hasta ahora, hemos tratado de ir manejando el tema clara y francamente, pero, a su vez, hay que tener presente que si bien para la empresa es una situación muy complicada, para la gente también lo es, porque vive del sustento que le da esta actividad laboral.

Siempre procuramos que la gente tuviera trayectoria, continuidad, oficio y la hemos formado, pero este sector de actividad, que es donde la empresa nace, hoy lo sostenemos más por romanticismo que por los números, porque hace dos años que no dan. Entonces, cuando empezamos a enviar gente al seguro de paro -debimos haber comenzado hace un año y lo aguantamos todo lo posible hasta que no tuvimos más espacio para hacer ningún malabarismo mayor-, tratamos de minimizar el tema y ofrecimos la posibilidad de que algunos operarios se pudieran adecuar a la otra actividad que tenemos, que es de otra empresa nuestra que tiene que ver con la construcción, reconociendo antigüedad, pero son oficios distintos y, hasta ahora, no hemos logrado que nadie se pase, y es natural. En algunos casos, también ofrecimos jubilaciones anticipadas.

A su vez, los operarios nos plantearon la posibilidad de rotar, pero para nosotros es más compleja porque esto es como un equipo de fútbol, cada uno desempeña una función distinta: unos doblan, otros sueldan, etcétera. Entonces, tratamos de mantener un equipo más chico que, más o menos, hiciera lo mismo, con lo cual ya es más difícil. Además, hay un tema de costos asociados. Los costos fijos de la empresa tenemos que mantenerlos, pero no es lo mismo hacerlo con sesenta, con ochenta o con cuarenta personas trabajando, que es casi imposible. Entonces, controlar la productividad es clave. Y no quisimos empezar a hacer rotaciones, porque, sobre todo, para preservar la salud de la empresa y no cerrarla, precisábamos mantener la plantilla más productiva posible. El comité lo entendió, pero igualmente mantenía el planteo de las rotaciones. Fuimos a hablar con ellos al PIT- CNT y a la UNTMRA. La rotación es un problema desde el punto de vista de la producción, por los oficios, y también de la productividad. Seamos claros y transparentes: no es lo mismo una persona que otra.

Ellos planteaban que si una persona, después de estar cuatro meses en seguro de paro, no iba a rotar -antes el seguro de paro era de seis meses; ahora es de cuatro -y sería despedida, lo mejor era que lo supiera. Nosotros les dijimos que trataríamos de no despedir y de ir aguantando -estoy hablando de conversaciones de hace un mes y medio,

pero hoy vemos que va a ser inevitable; es una realidad. Trataremos de comunicarlo lo antes posible, porque no tenemos ánimo de perjudicar a nadie. Creemos que es el único camino posible para sostener la actividad de la empresa. Seguimos abiertos si alguna persona se quiere cambiar a la otra actividad que tenemos.

El señor Oddone dará más detalles, pero la situación es esta, es simple.

A su vez, esta no es una situación particular de nuestra empresa, sino que todo nuestro sector manufacturero se está viendo afectado. Otra empresa del sector -cinco años más antigua que nosotros, señera -tuvo que tomar medidas similares y despidió a cuarenta personas. Cuando fuimos a la reunión con los Ministros, el representante de una empresa que fabrica sillas metálicas comentó que durante el último año y medio compitieron con otra empresa que importaba sillas metálicas fabricadas en Dinamarca. El costo de la silla en Dinamarca el año pasado subió un 3% y acá en Uruguay, un 24%. Entonces, no puede vender más lo que fabrica. Ahora, importa de Dinamarca; no tiene más remedio.

Nosotros somos industriales. Entendemos este negocio, ha sido nuestra vida y tanto nosotros como quienes lo fundaron, el Directorio anterior, el ingeniero Pivel, el ingeniero Barreto o Gastelumendi, hemos dado todo por la empresa y la industria en la que estamos, tomando deuda, consiguiendo trabajo, con una trayectoria muy seria y muy honorable.

La realidad es que para nosotros es sumamente doloroso pasar por estas circunstancias, porque hemos sido de los mayores defensores de la industria nacional y seguiremos siéndolo, pero tenemos claro que no podemos hacer nada sin la máxima responsabilidad para mantener la fuente laboral de la mayor cantidad posible y, a la vez, tampoco tenemos la posibilidad de tomar más deuda bancaria y demás para mantener un equipo. Llevamos tres años en este proceso. En stock tenemos producto para seis meses. Capaz que logramos colocarlo. Asimismo, estamos peleando una serie de posibles contratos. Somos muy optimistas, pero también muy realistas en cuanto a que no es una situación nuestra. A principios de año, más de mil personas del sector fueron enviadas al seguro de paro. Se lo fuimos a anunciar al Gobierno, no para que hiciera nada, sino para que estuviera enterado, porque corresponde.

Obviamente, estamos totalmente de acuerdo en que hay que buscar todas las soluciones posibles desde el punto de vista humano.

SEÑOR LORENZO.- Quiero resaltar un punto que mencionó el ingeniero Bocchi porque es específica preocupación del comité de base, según surge de la versión taquigráfica que nos hicieron llegar. Me refiero a la información que se ha dado en este proceso, sobre todo, en las últimas semanas, respecto a toda esta situación y al diálogo mantenido con el comité de base y el sindicato en general.

Queremos reafirmar que el nivel de diálogo y de información que se ha mantenido con el comité de base es total. No hay información que maneje la empresa, tanto respecto de sus decisiones en general, como de la situación particular de cada trabajador o de grupos de trabajadores que no haya sido transmitida e informada al sindicato, desde hace ya mucho tiempo.

Además, se han conversado con el sindicato varias opciones, que ya mencionó el ingeniero Bocchi y de las que dará más detalle el Jefe de Personal de la empresa.

Reitero que el diálogo de la empresa con el sindicato y la negociación son permanentes, y esto no es de ahora ni de este último período, pero especialmente en

este último período, toda la información que se ha dado ha sido sin restricciones, y las decisiones que toma la empresa siempre son comunicadas previamente a los propios interesados.

SEÑOR ODDONE.- Trabajo en la empresa hace catorce años y hace siete u ocho que estoy en el área de recursos humanos. Desde esa época -e incluso de antes -tenemos reuniones prácticamente en forma periódica con nuestro comité de base. Como dijo el doctor Lorenzo, esto es una tradición, porque siempre nos ha interesado mantener una comunicación y un trabajo cercano a los trabajadores y a la organización sindical.

La dificultad por la que hoy en día está atravesando la industria, básicamente, por la falta de trabajo, ya nos había llevado, sobre fines del año pasado, después de la huelga, a comentar a los trabajadores que veíamos que el panorama era complicado. En el mes de febrero, cuando se mandó la primera tanda al seguro de paro -una cantidad importante de personas, se planteó que en la medida en que el trabajo apareciera, algunos trabajadores serían reinsertados. Por suerte, pudimos reinsertar unos cuantos trabajadores de esa tanda, pero, dada la situación, era posible que algunas otras personas tuvieran que ir al seguro de paro. Desde aquel momento -estuvimos en la UNTMRA a fines de febrero, les planteamos la posibilidad de reinsertar algún trabajador en la construcción, que es limitada en cuanto al número y conlleva una dificultad en las tareas. Lamentablemente, no hubo ninguna persona que se mostrara interesada, lo que puede llegar a ser entendible.

También hemos venido tomando algunos trabajadores de la fábrica en trabajos de montaje fuera de la fábrica, pero los montajes son acotados, empiezan y terminan, y solo pueden asumir determinada cantidad de personas. Igualmente, es una posibilidad que seguiremos recorriendo.

Asimismo, hemos venido conversando con las personas que están en edad jubilatoria.

Adicionalmente, algunas consultoras se nos han acercado para pedir información a propósito de trabajos en Montes del Plata, y por eso planteamos a los trabajadores que si a alguien le interesaba esta posibilidad la empresa no tendría ningún inconveniente en colaborar si ello pudiera representar una solución.

Hemos recorrido esos caminos desde febrero a la fecha, y en algunos casos pudimos hacer algo. Como decía el ingeniero Bocchi, ninguna de estas soluciones puede contemplar la totalidad de la plantilla, y esa es la realidad.

No obstante, la intención ha sido trabajar acercando la información a los trabajadores en todo momento, y seguramente seguiremos adelante con ese escenario.

SEÑOR GROBA.- Saludo a la delegación de la empresa.

En primer lugar, queremos dejar una constancia.

No sé si la delegación sabe que yo fui dirigente metalúrgico desde los quince años hasta hace muy poco tiempo. La empresa comete un error de apreciación, que quisiera corregir, sobre todo para que no lo repita. La empresa ha afirmado que la organización sindical se creó o se reflotó en 1985, a partir de la empresa Berkes.

(Diálogos)

—— Estoy seguro de que se trató de un error de apreciación.

Nos interesa precisar este aspecto, porque se está tomando versión taquigráfica y quedaría registrado como que la organización de creó o se regeneró en 1985 en la empresa Berkes.

En el metal tuvimos organización todos los años de la dictadura, salvo uno, en que no pudimos editar el boletín sindical -que repartíamos allí donde podíamos llegar, por la situación que vivíamos, que fue el año que mataron a Gerardo Cuesta en el Hospital Militar. Ese año, por razones de seguridad y algún otro golpe que habíamos recibido, no pudimos distribuir el boletín.

Además, el 1º de mayo de 1983 un dirigente metalúrgico hizo uso de la palabra en el acto central, y el 1º de mayo de 1984 yo estuve en el estrado, representando a decenas de fábricas metalúrgicas organizadas.

Hemos estado en contacto con los trabajadores de la industria, fundamentalmente con los trabajadores de Berkes, cuya idea es prevenir una situación conflictiva para defender su derecho al trabajo en la empresa. Están muy preocupados por la situación actual, y han hecho alguna propuesta para impedir una situación conflictiva. Ellos tienen una visión algo diferente con respecto a las posibilidades de trabajo, y lo habrán notado los miembros de la Comisión y los integrantes de la empresa al leer la versión taquigráfica.

Además, los metalúrgicos tienen otra preocupación, que también tienen los trabajadores del SUNCA. Como se sabe, existe un proceso de unidad del gremio metalúrgico y del SUNCA, que están permanentemente coordinando sus acciones. Ambos gremios están tratando de prevenir situaciones conflictivas en esta empresa.

A su vez, los trabajadores piden que se reconsidere la rotación en el seguro de paro, porque la gran mayoría de los delegados sindicales quedan fuera de esta rotación. La empresa dice que no puede rotar al personal en esta situación. Quienes estamos en las relaciones laborales desde hace mucho tiempo podemos decir que la rotación en el seguro de paro permite mantener la plantilla de los trabajadores; este es un dato de la realidad y ha sido aplicado en numerosas empresas. En ese sentido, quiero saber si es cierto que la empresa plantea que no puede rotar el personal en el seguro de paro.

Por otra parte, los trabajadores nos dicen que en marzo se abrió un nuevo tanque en ANCAP, por lo que hay que desmontarlo, comenzar la obra civil, su montaje, etcétera, y que estarían las condiciones dadas para habilitar un turno más. La empresa ha dicho que eso no depende de la empresa, sino de ANCAP. Sin embargo, los trabajadores se reunieron con uno de los jefes de la planta ANCAP, quien dijo todo lo contrario y afirmó que la habilitación de otro turno y de más puestos es una cuestión de la empresa.

Por eso, mi segunda pregunta tiene que ver con el sistema de doce horas de trabajo en ANCAP, por contrato, teniendo en cuenta el incremento de trabajo a partir del mes de marzo.

La tercera pregunta tiene que ver con la rotación en el seguro de paro de los trabajadores que integran el comité de base de la empresa. En estos últimos años, los trabajadores y las cámaras empresariales han coincidido en el respeto a la organización sindical y han tratado de preservar la organización sindical -sin que esto signifique una prerrogativa para el sindicalista, rotando a los dirigentes en el seguro de paro. "Conocemos todos los cuentos", como dice un poema, y acá se cumple aquello del pastor mentiroso; y no lo decimos por Berkel, sino que hablamos en general: cuando se da este tipo de situaciones, el 90% de la organización sindical va al seguro de paro. A través de

los años se ha logrado una articulación que permita la rotación en el seguro de paro, en una proporción adecuada y de común acuerdo, que contemple la actividad sindical.

Los trabajadores dicen que de doce compañeros que integran el comité de base quedan dos en la empresa. Por eso, mi tercera pregunta es si la empresa podría rotar más dirigentes sindicales en el seguro de paro, para que la mayoría del comité de base pueda mantenerse vinculado a algunas áreas de la empresa.

La primera pregunta es si la empresa podría rotar personal para preservar la fuente de trabajo de algunos trabajadores, inclusive en función de los anuncios de la empresa de que tenía expectativas de resolver el problema laboral en unos meses. La segunda pregunta tiene que ver con el sistema de doce horas de trabajo en ANCAP, porque, naturalmente, los trabajadores cuestionan las horas extra mientras haya compañeros en el seguro de paro y por eso hablan de habilitar otro turno. La tercera pregunta tiene que ver con la posibilidad de que en la rotación en el seguro de paro haya más proporcionalidad con relación a la participación de los integrantes de la organización sindical, con la finalidad de preservar sus puestos de trabajo.

SEÑOR PUIG.- Me anoté para hacer uso de la palabra, pero, si lo estiman conveniente, sería bueno que antes respondieran los integrantes de la empresa, ya que con las preguntas del señor Diputado Groba estaríamos entrando debidamente al tema en cuestión.

SEÑOR BOCCHI.- Si me permite, antes de contestar las preguntas quiero agradecer al señor Diputado Groba su precisión, y aclarar mis dichos, que seguramente no tuvieron la claridad que corresponde.

Como bien dijo el señor Diputado, todos sabemos de qué estamos hablando. La empresa siempre tuvo una gestión de las relaciones laborales muy particular. Hace aproximadamente un mes y medio murió Ernesto Kroch, que empezó a trabajar en la empresa en 1940: dirigente metalúrgico, técnico, ideólogo político, escritor de libros, poemas y demás. En un libro que nos regaló hace poco, titulado "Patria en el exilio, exilio en la patria", habla de la empresa. Hizo programas en Canal 5 hablando de esto. En el libro comenta que en épocas de dictadura -él fue perseguido, creo que por su ideología comunista; y además, había estado en un campo de concentración, donde murieron sus padres, por ser judíos; él se escapó, no por judío, sino por comunista; puede que tenga algún error de detalle -se salvó varias veces trabajando en la empresa, porque se escondía en la casa de los directores, y esto es algo conocido a voces y está escrito en su obra.

Cuando Rosario Pietraroia sale de la cárcel -no recuerdo si en 1983 o en 1984; creo que estuvo preso ocho o nueve años, lo primero que se quiere establecer, formalmente y no en la clandestinidad, como creo que debió haber estado, es una organización metalúrgica. En ese sentido, uno de los primeros ecos que tuvo este hecho se dio en la empresa donde trabajo, y empezaron a reunirse a escondidas, en un boliche, en lo que en aquel momento se llamaba Pro UNTMRA, porque no se le podía poner UNTMRA ni cosa similar. Por eso digo que, de alguna forma, a través de todas estas conversaciones ayudamos a que se reestableciera la organización. Por supuesto que la organización es mucho más que la ayuda que le haya podido dar nuestra empresa, pero hasta el día de hoy esa ayuda se reconoce, y a eso es a lo que me refería.

A la vez, quiero comentar que una vez salido de la cárcel, en una conversación con mi suegro, el ingeniero Pivel, Pietraroia decía: "Yo tengo un problema más. ¿Usted sabe cuál es? Mi hijo, por el apellido, no consigue trabajo en ningún lugar". Y así fue que Juan

entró en el año 1984 y hasta el día de hoy sigue trabajando en la empresa a la que yo entré en 1985. A eso me refería, pero tal vez mis palabras no fueron precisas y valía la pena aclararlo.

Voy a referirme al caso de ANCAP, ya que lo tengo más claro porque he trabajado mucho tiempo allí. No es que nosotros nos opongamos a hacer un doble turno, y ANCAP tampoco se opone. La realidad es que para hacer un doble turno hay que tener capacidad de supervisión del trabajo dentro de ANCAP y, además, hacerlo productivamente por el precio dado, y es lo que nosotros entendemos que no tenemos. Trabajar en la refinería implica muchas condiciones. En primer lugar, trabajar en doble turno siempre es complicado, porque alguna persona se puede acostar a dormir, tener sueño, o lo que sea. Pero, además, en ANCAP en particular hay normativas de seguridad muy importantes que han llevado, por ejemplo, a que un empleado nuestro, por el hecho de tener cigarrillos -o algo similar, no recuerdo bien, terminara en un posible caso penal. Para nosotros, ANCAP es un cliente importante, que cuidamos y valoramos mucho. A veces hemos tenido que trabajar en triple turno, pero eso fue durante dos meses, a raíz de paros o situaciones concentradas, y hemos tenido capataces para todos los turnos, así como ingenieros y pañueleros, pero esa no es una situación que podamos mantener en forma permanente, porque implica mucha responsabilidad y riesgo. Trabajar en la planta de otro siempre es mucho más difícil que hacerlo en la propia, y en un caso como este resulta doblemente complicado. Realmente, hoy nosotros no estamos en condiciones de abrir un doble turno en ANCAP responsablemente; irresponsablemente lo podríamos hacer, pero responsablemente entendemos que no, y así como somos muy flexibles también somos muy serios. Consideramos que tenemos que decir que no, porque sería una cuestión de voluntarismo abrir un doble turno, más en una circunstancia de equipo comprimido; tenemos que -estar -tranquilos con respecto a eso.

SEÑOR ODDONE.- Con respecto al tema de ANCAP, hemos realizado algún planteo a los trabajadores, y, a diferencia de la rotación, hemos propuesto reincorporar gente que está en seguro de paro en la obra de ANCAP, intentando hacer una reorganización de tareas. Eso podría aplicarse para una cierta cantidad de trabajadores, no es ilimitado. El planteo lo hicimos a fines de abril o principios de mayo, pero hasta el día de la fecha el comité de base nos ha planteado que no quiere recorrer esa opción. Lamentablemente, eso ha hecho que algunos trabajadores que ya podrían estar reintegrados continúen en el seguro de paro

Previamente, habíamos manejado alguna otra alternativa, pero -tal como lo comentaba el señor Diputado Groba -el comité de base entendió que no debía realizar horas extra por existir personal en seguro de paro.

Reitero la aclaración en cuanto a que hoy podríamos tener más trabajadores en la obra, pero hasta el día de la fecha eso no ha sido aceptado

Con respecto al tema de la rotación del personal quiero decir que en algún escenario, como el del año 2010, donde también pasamos por una circunstancia de seguro de paro, hicimos una rotación. En ese caso -como comentaba el ingeniero Bocchi, durante casi todo el año 2010 la mitad de nuestra producción la hicimos generando trabajo que no teníamos vendido. Trabajamos haciendo equipos para stock, que, por el tipo de trabajo que nosotros hacemos, no es algo que se venda fácilmente. Hicimos alguna experiencia en ese sentido, pero realmente fue muy complicada. Al aplicar la rotación nos encontramos, por ejemplo, con gente que tiene problemas de inasistencia y rotar a alguien que va todos los días a trabajar por uno que falta mucho es muy complejo, y, además, con la falta de trabajo se genera algún otro problema.

Nosotros hemos manifestado al comité de base que estamos analizando y que quizás recorramos el camino de la rotación. Nos encontramos con la dificultad que hemos mencionado en cuanto a que difícilmente esa alternativa pueda abarcar al ciento por ciento del personal. Esa es una realidad. Pero estamos analizando la posibilidad. Esto está en conocimiento del comité de base y es de las cosas sobre las cuales estaremos trabajando en estos días.

Con respecto a otro de los aspectos planteados, el ciento por ciento del personal de Berkes hoy está sindicalizado, e históricamente lo ha estado. Todos los trabajadores forman parte de la organización sindical y están afiliados a la UNTMRA. Lo que se comentó en cuanto a la gente que está trabajando, los delegados, es real. Estamos en una situación de poco trabajo y aquí lo que estamos tratando de priorizar es el mantenimiento de las fuentes de trabajo sobre la viabilidad de la empresa, lo que afecta hoy a delegados del comité de base y a otros trabajadores. El comité de base es un organismo que varía; hay gente que está trabajando y ha integrado otros comités de base.

Básicamente queremos aclarar que el total del personal está sindicalizado y que la gente que ha quedado trabajando se debe a la necesidad de contar con el personal que nos permita seguir en actividad en la parte de fábrica.

SEÑOR PUIG.- Saludo a la delegación de la empresa Berkes.

En primer lugar, quiero hacer una constatación. Los directivos de la empresa hacían referencia a su actitud hacia la organización sindical. Yo quiero destacar que en medio de la reciente huelga metalúrgica, que fue muy dura, y durante la cual -recibimos a las Cámaras empresariales en esta Comisión y se habló de la intransigencia patronal, la UNTMRA y el comité de base de la empresa tomaron la resolución, nada fácil, de generar guardias gremiales para lograr un proceso de certificación que necesitaba la empresa y que permitía asegurar fuentes de trabajo para el futuro. Creo que ese proceso, que desmiente tácitamente lo afirmado por la Cámara Metalúrgica aquí en cuanto a la intransigencia de los trabajadores, es destacable y habrá que valorarlo en sus justos términos.

Al mismo tiempo, se planteó que existe una continua comunicación al gremio de las resoluciones de la empresa, y me parece que eso está muy bien. Pero la ley de negociación colectiva y las prácticas de negociación en este país exigen un poco más: exigen discutir los procesos en los cuales tanto empresarios como trabajadores se van a embarcar, a fin de asegurar los derechos de todas las partes.

Me parece que parte del reclamo de los trabajadores apunta a generar procesos, como la rotación, que aunque en algún momento expresaron que no estaba planteada, ahora el responsable de recursos humanos de la empresa manifiesta que es posible analizarla. Creo que ese es un buen elemento y trataremos de llegar a buen puerto en ese sentido, porque, en realidad, nos posibilita alejarnos de un conflicto en la medida en que se busque una alternativa.

¿Qué es lo que están planteando los trabajadores? La posibilidad de generar mecanismos para que no se pierdan puestos de trabajo, en aras de lograr mejoras en la situación de la empresa y también de los trabajadores, quienes reconocieron a texto expreso que sabían que había mermado el trabajo, pero, al mismo tiempo, planteaban que había alternativas. Y me parece que hay que considerar esas alternativas. Cuando se hablaba de productividad se planteaba la relación entre la baja del euro y el aumento de la hora hombre. Pero a pesar de que se habla de la hora hombre, muchas veces no

disponemos de la información relativa a cuánto sale la hora gerente. Eso es algo en lo que habitualmente las empresas no hacen hincapié.

Nosotros hacemos un llamado a que se realice una negociación real, efectiva, no solo que los trabajadores sean informados, sino que se discutan procesos y determinados planes alternativos que plantean los trabajadores que permitan mejorar la situación de la empresa en puestos de trabajo y en cantidad de trabajo, analizando el conjunto de la situación. Obviamente, se plantea que ha disminuido el trabajo a nivel del sector metalúrgico, pero, al mismo tiempo -lo dicen los trabajadores y lo reconoce la empresa-, ha habido un crecimiento en el rubro construcción, por lo que no estamos hablando de una empresa que esté en una situación deficitaria. Es más: nosotros entendemos que la crisis europea y de América el Norte puede haber disminuido el trabajo, pero -según afirmaciones de la empresa que los trabajadores expresaron en esta Comisión-, tal como se publicó en el diario "El País", hasta el año 2008 se movilizaban US$ 30:000.000 en esta empresa.

Por lo tanto, creo que debemos hacer hincapié en un proceso de negociación tendiente a que no suceda lo que ha pasado históricamente en este país, donde en las empresas está todo bien mientras generan ganancias muy importantes y los trabajadores están allí, pero cuando el trabajo merma un poquito quienes pagan son los trabajadores y la sociedad, con el seguro de paro. Me da la impresión de que hay caminos para recorrer y serán los actores directamente involucrados, la empresa, los trabajadores, el comité de base y la UNTMRA, quienes puedan decir cuáles son. Pero creo que si en medio de una huelga metalúrgica, con todo lo que implicó y teniendo en cuenta que se los acusó de intransigencia, los trabajadores tuvieron la suficiente madurez y flexibilidad como para generar un proceso que permitiera que la empresa obtuviera la certificación que necesitaba, eso amerita que se hagan todos los esfuerzos y se genere inventiva para lograr un proceso de negociación a fondo que permita obtener resultados.

En principio, tomamos por buena la preocupación de los trabajadores que esta Comisión recibió hace pocos días -muchos de ellos se ven enfrentados a la angustiosa circunstancia de encontrarse en el seguro de paro y por ello se movilizan y trasmiten su preocupación -y también la buena voluntad trasmitida por la empresa en el sentido de procurar alternativas desde el punto de vista laboral y de poder ofrecer soluciones a los trabajadores. Me refiero a quienes están en condiciones de seguir trabajando y a quienes eventualmente pueden acogerse a los beneficios jubilatorios.

Tengo la impresión -por lo que se ha dicho hoy y por lo que se dijo cuando comparecieron los trabajadores -de que en la empresa hay diálogo y negociación. Hay diálogo porque, como reconocieron los trabajadores, existe una Comisión bipartita o paritaria que funciona regularmente para analizar todos los temas. Supongo que hay negociación, porque tanto la empresa como la rama de la actividad están regidas por convenios colectivos que emergen de la negociación colectiva, y no he escuchado que esos convenios hayan sido incumplidos por parte de la empresa ni de nadie.

Creo que la ley de negociación colectiva es muy clara en el sentido de que está referida -en eso quizás tengamos un matiz en el ámbito de esta Comisión -a negociar salarios y condiciones de trabajo, es decir, aspectos que hacen a la gestión de la empresa. Eso no quiere decir que en función del buen clima que debe imperar en este ámbito sea necesario generar confianza por la vía de una apertura o de conversar las cosas; todos coincidiremos en cuanto a la necesidad de que así ocurra.

Considero muy oportunas las preguntas del señor Diputado Groba, y con relación a la alternativa que se manejó aquí cuando comparecieron los trabajadores de que se

pudiera implementar un turno adicional en las obras que se realizan en la refinería de "La Teja", se nos ha dado una respuesta que me resultó satisfactoria. No tengo elementos para negar que cuando la empresa dice que responsablemente no puede ir en esa dirección, lo hace con franqueza y con sinceridad; mientras no se me demuestre lo contrario y mientras no se den elementos que nos hagan dudar de la buena fe de los empresarios, nosotros aceptamos esa respuesta como suficiente, por lo menos, por el momento.

De manera que advierto que estamos frente a una realidad que no es exclusiva de este sector ni de esta empresa y que seguramente sea una característica de los tiempos que estamos viviendo, y no en Uruguay; yo diría que esto ocurre a escala internacional. La estabilidad laboral cada vez admite una situación de mayor riesgo y de mayor inconsistencia en cuanto a su configuración. Evidentemente, ello deriva de una característica del mercado de trabajo; lamentablemente, hoy nadie tiene garantizada su fuente de trabajo en forma indeterminada e indefinida. Por supuesto, esto nos debe motivar a todos para ayudar a encontrar caminos y a procurar soluciones que hagan posible lo necesario, cada quien en su rol y en el ejercicio de su función: los empresarios conduciendo la empresa, las organizaciones sindicales, cumpliendo como corresponde con su tarea de defender los derechos de los trabajadores y el Parlamento con esta tarea de intermediación entre las partes -que es una de las funciones fundamentales que tenemos, en particular en esta Comisión -en el marco de las relaciones laborales.

Luego de escuchar a las dos partes, tal vez debamos hacer un seguimiento relativamente estrecho de la realidad de esta empresa que es tan importante y que corresponde a un sector tan trascendente de la vida laboral del Uruguay. Quedamos a disposición de los trabajadores y de los empresarios a los efectos de poder contribuir en el sentido de encontrar caminos que permitan alcanzar una solución.

En algún momento -tomé debida nota-, la delegación aquí presente deslizó la posibilidad de profundizar en el análisis en cuanto a que los mecanismos de la rotación en materia laboral se podrían mejorar un poco más; tal vez allí tengamos margen para trabajar o para procurar caminos en el sentido de lo debido o de lo deseable. No advierto visos de persecución sindical. Creo que el hecho -la pregunta del señor Diputado Groba se justificaba -de que una buena parte de los integrantes del comité de base haya corrido esa suerte, también ha sido contestado en el sentido de que la enorme mayoría del personal de esta empresa está sindicalizado. Por lo tanto, al tenor de la ley de fueros sindicales, podría alegarse persecución sindical no solo porque la suerte de ir al seguro de paro la haya corrido un integrante del comité de base sino cualquier trabajador afiliado al sindicato. Como todos sabemos, el fuero sindical -eso fue motivo de polémica en el período pasado, pero es ley -no solo se aplica a quienes cumplen una función sindical, a quienes integran la dirección de un sindicato o a quienes actúan como delegados ante los Consejos de Salarios, sino que corresponde a todos los trabajadores afiliados a la unidad productiva. Por lo tanto, podría sostenerse que cualquier trabajador afiliado a un sindicato que es despedido o que eventualmente es enviado al seguro de paro, se considera una situación de persecución sindical. Estoy hablando en teoría, pero me parece que en el plano de lo subjetivo podría llegar a alegarse lo mismo en cualquiera de las dos circunstancias. Aquí se ha aclarado que ese no fue el ánimo imperante; alguien puede sostener lo contrario, pero debe tener elementos para poder probarlo.

En definitiva, creo que hay buena voluntad de todas las partes. Ojalá que las partes puedan avanzar en el sentido de que el crecimiento de la empresa, del trabajo y de las nuevas oportunidades laborales puedan solucionar la situación de quienes hoy se ven en una condición aflictiva. Todos sabemos que estar en el seguro de paro es una situación

de perjuicio temporal. Desde ya, nos manifestamos dispuestos a colaborar en todo lo que esté a nuestro alcance.

SEÑOR VIDALÍN.- A través de lo que manifestó la empresa, hemos encontrado un gran espíritu de negociación y de buen relacionamiento con los obreros, lo que nos llena de profunda satisfacción. También somos de los que confiamos en la negociación, en el diálogo y en los acuerdos, siempre y cuando sean con sentido común.

Un tema que nos preocupa mucho -que se ha dado con anterioridad, con la visita de otros empresarios de vuestra área -es el hecho de que en estos nuevos y grandes emprendimientos que se llevan a cabo en nuestro país se utiliza poca mano de obra uruguaya. Generalmente, la mano de obra es extranjera o se trae desde otro lado la maquinaria para ser empleada allí.

En tal sentido, me gustaría que nos dieran un panorama más profundo, porque, en la medida en que esta situación se vaya dando, van a ser muchas más las empresas que tendrán que ir dejando gente desempleada. En lo posible, nos gustaría recibir algún aporte o planteamiento de ustedes para hacerlo llegar al Poder Ejecutivo.

SEÑOR GROBA.- Los señores Diputados preopinantes han dejado claro que esta Comisión es un ámbito de articulación, que intenta colaborar en serio -así lo ha hecho en todo este período -en materia de relaciones laborales permanentes y duraderas. En otros casos, hemos tenido situaciones muchísimo más difíciles que esta y siempre buscamos la posibilidad de apertura y de diálogo. Todos los integrantes de la Comisión nos ofrecimos a poder aportar, en la medida en que las partes lo entiendan saludable, así como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, porque es el organismo que influye en todo esto y porque tiene una precisa capacitación.

Por lo tanto, acá está sobrevolando la posibilidad de buscar mecanismos y articulaciones que permitan continuar las relaciones laborales en esta empresa en condiciones normales, a pesar de la situación coyuntural que pueda estar atravesando en este momento. Sabemos que eso genera inquietudes, nerviosismo y precipitaciones de ambas partes.

He escuchado acá -tal vez haya sido mi percepción y mi subjetividad por tratar de resolver estas situaciones -que hay algunas cuestiones que plantearon los trabajadores que la empresa tiene voluntad de encaminar. Debe quedar en claro que el camino que recorren los trabajadores es para prevenir una situación que puede darse no solo en Berkes sino en todo el sector; ya hemos vivido cómo se va desarrollando todo esto en las cámaras metalúrgicas.

Por otra parte, creo que ha habido una intencionalidad -no por lo que dijimos nosotros, por suerte, sino la empresa -por intentar buscar los caminos para rearmar la lista a los efectos de la rotación del personal. De todos modos, quisiéramos percibir que en el camino de esta rotación pudiera haber más trabajadores vinculados al comité de base que quedaran dentro de la empresa; esa es una sugerencia saludable para mantener este relacionamiento que durante tantos años se tuvo con el sindicato. La voluntad de la rotación y de que se pueda procurar que más trabajadores del comité de base queden en la plantilla pueden ser señales muy buenas.

Hay un elemento que manejaron los trabajadores, que es la reducción de la jornada laboral, a los efectos de distribuir la masa de horas entre la cantidad de gente que está en el seguro de paro. Esta es una decisión que daría cabida a la posibilidad de reducir los envíos al seguro de paro, pero también entiendo que es una decisión que la empresa y su buena voluntad deberían analizar.

Por la fe que tengo hacia la empresa, me voy a permitir discrepar en que no tiene condiciones técnicas. Junto con el señor Diputado Abdala -con quien hemos sido enjundiosos en la defensa de las relaciones laborales, me permito discrepar porque la empresa no puede decir que no tiene capacidad para armar otro turno. Lo dice la empresa y lo reconoce. Tengo fe en que la empresa, con la categoría y capacidad técnica que ha demostrado a lo largo de su historia en el país -sé que hizo trabajos para clientes europeos, en Francia, tercerizando trabajos en Serbia, está en perfectas condiciones de instrumentar un segundo turno -.

Digo esto por la capacidad, por la historia de la empresa, por los trabajos que la empresa está haciendo en el exterior y porque ha sido una empresa de punta en la industria metalúrgica. Por todo esto, le tengo mucha fe. Es más, no quisiera que la versión taquigráfica llegara a Europa y que se interprete que la empresa no está en condiciones de hacer un segundo turno en ANCAP por dificultades de seguridad. No; tengo mucha fe en que la empresa lo puede hacer. No obstante, es mi fe. En definitiva, me gustaría que junto con el señor Diputado Abdala y el resto de los miembros de la Comisión mantengamos esa fe. Además, me gustaría que la empresa estudie la posibilidad de instrumentar un segundo turno, porque eso ayudaría a cumplir con las necesidades de ANCAP, dejaría un precedente interesante, demostraría el esfuerzo y la capacidad de la empresa para formar un segundo turno y ayudaría a resolver los temas que hacen a esta situación totalmente coyuntural, que esperamos que se revierta rápidamente.

SEÑOR ABDALA.- En función de los comentarios que realizó el señor Diputado Groba, que siempre son interesantes y estimulantes, quiero hacer dos precisiones.

Seguramente, por razones que incluso han quedado expuestas en esta Comisión, el señor Diputado Groba conoce mucho mejor que quien habla la realidad del sector metalúrgico y tendrá sus motivos para tener fe en Berkes y ponerse la camiseta de la empresa. Lo que yo quiero decir en función de la responsabilidad con que tenemos que encarar estos temas -como lo hace el señor Diputado Groba y como lo hacemos nosotros desde la perspectiva de alguien que no conoce el sector metalúrgico por dentro, más allá de la visión que nos trasmiten los acotes -es que, en mi perspectiva, estas cosas no son cuestión de fe, aunque puede ser que lo sean en la del señor Diputado Groba. Naturalmente, frente a un hecho concreto como el que estamos analizando, escucho dos versiones y la empresa dice que responsablemente no puede pensar en implementar un nuevo turno. Entonces, en principio, mientras no tenga otros elementos de juicio -no alcanza con la fe, no puedo llegar a una conclusión diferente. Si mañana el sindicato, la empresa o alguien más aportan elementos a esta Comisión para pensar que realmente se podría ir en esa dirección y no se va, voy a ser el primero en reconocerlo; hoy, no puedo hacerlo.

Por otra parte, adhiero al planteo del señor Diputado Groba en el sentido de que se pueda contemplar la situación de los integrantes del comité de base. Sin embargo, quiero poner una condición en el sentido de que esa situación no implique sacrificar a otro trabajador que no integre el comité de base. Digo esto, porque entiendo que el derecho al trabajo es de todos. No estamos haciendo un corte entre los trabajadores que están sindicalizados y los que no lo están, que tienen el mismo derecho al trabajo que los que integran el sindicato. Si para contemplar una situación que hace a la relación entre los dirigentes sindicales y los empresarios, la empresa tiene que sacrificar a un trabajador que por su capacitación, méritos y antecedentes la empresa quiere pero tiene que dejar de tenerlo en cuenta para cumplir con el comité de base, me parece que no está bien. Además, creo que seguramente en esas condiciones los dirigentes sindicales serán los

primeros en decir que no aceptan tomar el empleo en lugar de sus compañeros. Creo que eso sería de buen trabajador, más allá de estar o no en el comité de base. Esta es mi visión.

No obstante esto, me parece bien que se haga un esfuerzo y que todos suscribamos la posibilidad de que esto se contemple para que mejoren las relaciones entre el sindicato y la conducción empresarial. Simplemente, quería hacer ese agregado, porque traicionaría mi conciencia si no lo hiciera.

SEÑOR GROBA.- En primer lugar, cuando expresé que me pongo la camiseta de Berkes, me refiero también a la de los trabajadores, a la capacidad técnica y al trabajo de todos los trabajadores uruguayos. Por lo tanto, no solo me refiero a la camiseta de la empresa. Sé que esta no ha sido para nada la voluntad del señor Diputado Abdala, pero queda en la versión taquigráfica que luego circula por allí.

En segundo término, en cuanto a la rotación y el mantenimiento de cierta parte del comité de base, pienso que es algo natural y normal en todas las relaciones laborales, ya que juega un papel fundamental, inclusive, en las relaciones laborales con la empresa. Por lo tanto, hice la sugerencia en ese sentido.

SEÑOR LORENZO.- Agradecemos la clara disposición que desde el principio ha demostrado la Comisión. Las propuestas que se han puesto sobre la mesa dejan en claro el espíritu con que se han formulado y en absoluto la empresa siente ningún tipo de compromiso, obligación o presión de ninguna naturaleza. Esto está claro y lo agradecemos especialmente.

Por otra parte, deseo volver a aclarar un punto que para nosotros es clave, porque es parte de la filosofía de la empresa y forma parte de todos los problemas. Me refiero al diálogo con los trabajadores y, en particular, con el sindicato.

Insisto con que este proceso no lleva semanas, sino meses, y probablemente, años. La decisión de la empresa de fabricar material en stock a puro riesgo, es decir, sin haberlo vendido -todavía no lo ha hecho, fue fruto de ese diálogo y del intento de retrasar ciertas decisiones que parecían inminentes teniendo en cuenta el estado del mercado comercial de los productos de Berkes, especialmente, de los específicos que hacen a los talleres metalúrgicos. O sea que este es un proceso de meses y años y por eso se tomó la decisión de fabricar en stock durante muchos meses, sin tener a nadie a quien vender.

Por lo tanto, cuando decimos que la información que se pone en manos del sindicato es transparente, queremos decir que es una información dada en un proceso de diálogo que es permanente. No se trata de un proceso de diálogo ciclíco que se da cuando hay crisis y no cuando no hay; es absolutamente permanente.

Otro aspecto que quiero mencionar es que, como fruto de décadas de diálogo, en el marco de huelga con ocupación de la empresa, se procedió a una certificación absolutamente necesaria para que la empresa no cerrara, aunque, lamentablemente, no se pudieron mantener todas las fuentes de trabajo. Hoy en día, es imposible producir los insumos que realiza Berkes sin una certificación como la que tenemos. Esto no es para agradecer al sindicato ni para dejar de hacerlo, sino para felicitarnos mutuamente porque es fruto del diálogo permanente, haya o no conflicto.

Por último, quiero referirme a la rotación, que es recurrente cuando hay conflicto, porque es una solución que siempre está sobre la mesa. No quiero dejar de mencionar que para la empresa, la rotación es un grave problema. En algunos casos, se puede buscar una solución parcial -como se ha hecho, pero nunca va a poder contemplar el

volumen de trabajadores que en este momento tienen dificultades laborales en la empresa, en el sentido del mantenimiento de su fuente de trabajo. La rotación hace a la organización de la empresa y a la productividad, que no tiene que ver solo con los trabajadores, sino con la organización empresarial. Reitero que la rotación es un grave problema, porque dificulta el manejo de los procesos productivos en diversos sentidos. No se trata de algo inocuo; por esa razón, siempre ha sido una dificultad para la empresa instaurar regímenes rotativos, salvo cuando se hace parcialmente, como manifestó el señor Oddone.

Lamentablemente, la empresa está en un proceso que hace inevitable el cierre de una de sus fábricas por razones de falta de trabajo. Esto es algo que nosotros no queremos dejar de mencionar a los señores Diputados que se han tomado el trabajo de ayudar de buena fe en este proceso. Tenemos que ser muy sinceros y claros en el sentido de que las dificultades que se viven no se solucionan con la rotación. También tenemos que decir que la rotación no es posible en la magnitud del problema y que el trabajo a corto y mediano plazo no va a dar para mantener las dos fábricas.

Este es un dato que no quiero dejar de mencionar por lealtad hacia los señores Diputados así como hacia los trabajadores y la empresa. Además, esto es lo que hemos venido dialogando con los trabajadores.

SEÑOR BOCCHI.- Voy comentar brevemente la inquietud del señor Diputado Vidalín. Me parece importante que se entienda que hoy existe un problema, pero, en realidad, se trata de un proceso, que es lo que seguramente nos tendría que preocupar más.

Nosotros empezamos trabajando como un taller metalúrgico con un cierto nivel de especialidad, tornería, matricería, plegado, doblado, calderería, etcétera. Durante los últimos años, como todas las empresas, hemos pasado por diversas crisis y siempre hemos logrado salir de ellas con mucha inventiva, tomando desafíos y con honestidad. Quizás esto haga que el señor Diputado Groba diga que nos tiene mucha fe, lo cual agradezco, porque sé que lo dice de corazón. Lo único que puedo decir es que, sinceramente, lo recibo como un enorme halago.

En el año 1996 veníamos de tres años de muy bajo nivel de actividad. En el año 1994 la empresa casi tiene que cerrar porque estuvimos cerca de un "default" y de no poder afrontar la situación. Sin embargo, empezamos a hacer montajes, en el año 1996 comenzamos a realizar obras civiles con otra empresa y a lo largo de los años hemos ido buscando diversas alternativas. Eso nos ha permitido ser de las pocas empresas que se ha mantenido, porque la mayoría de nuestros colegas cerraron.

Lo que ha sucedido en los últimos años es que la industria a nivel mundial ha venido al país a realizar grandes proyectos -creo que esto antes no pasaba -y realmente nos han mostrado que -Botnia fue el primer ejemplo y ahora lo es Montes del Plata -en muchos aspectos estamos muy lejos de lograr lo que otros países logran, como Finlandia, que es un pequeño país como nosotros, con cinco millones de habitantes. Como todo en la vida, esto tiene sus cosas buenas y sus cosas malas. Cuando vino Botnia, permitió que la construcción civil se hiciera acá y muchas empresas, incluida la nuestra, tuvimos una actividad muy importante y aprendimos a hacer cosas que de otra forma no hubiera sido posible. Sin embargo, las pocas cosas que pudimos fabricar asociados con nuestra competencia, las entregamos tarde, mal, pagando multas y perdiendo mucho dinero, porque no lo sabíamos hacer. Algo parecido nos pasó en ANCAP, porque no conocíamos el desarrollo de cierto tipo de construcciones y de tanques. Sin embargo, con mucha ayuda de ANCAP hemos ido lográndolo, trayendo trabajadores argentinos especializados

y de a poco podemos ir incorporando gente nuestra que aprendió la tarea, lo que nos ha permitido mantener la unidad de negocios.

Lo que hoy nos está pasando fue transmitido en el mes de febrero a los Ministros correspondientes. En Botnia, las industrias uruguayas lograron hacer algo; para nosotros fue un montón, pero en la planta era una nada. En Montes del Plata, las industrias no logramos hacer nada; no hablo solo de nuestra empresa, sino también de las competidoras, en lo que refiere a fabricación. Actualmente somos mucho más caros de lo que éramos en 2006; con seguridad, esto influye. El cliente tiene todo el derecho de comprar donde mejore le convenga; no podemos obligarlo a que nos compre. De todos modos, se hicieron gestiones en este sentido y, al final, acá se van a hacer tres barcazas. Eso va a ser bueno para la industria.

Yo llevé a Marcelo Abdala el día que le planteó esto al Gerente General de Montes del Plata. Precisamente, con Marcelo Abdala tenemos una relación de amistad que surgió de todo esto. En ese momento, se nos ofreció participar, pero entendimos que no podíamos abrir un frente nuevo de algo que todavía no sabíamos ni teníamos idea de cómo hacer.

La realidad que hoy nos preocupa -recojo lo que comenta el señor Diputado Vidalín -es que la obra la están haciendo operarios europeos, con salarios europeos, operarios que tienen un grado de especialidad que los uruguayos no tenemos, que tienen un oficio que no tenemos y que tienen -es bueno decir las cosas por su nombre, porque hace a la honestidad con la que hay que manejarse -una productividad que nosotros no tenemos. Esa es la realidad. El propio Ministro Brenta nos dijo que conocía este tema. A su vez, el Ministro Kreimerman nos manifestó que esta situación la tenían medida, y que en algunos casos estamos un 45% debajo de otros estándares en relación a la productividad, medida en horas hombre, por actividad. También nos señaló que este es un problema que nos va a llevar mucho tiempo solucionar, porque hay que estudiarlo y entenderlo.

Yo no sé cuánto gana un operario o un gerente europeo de los que está trabajando en Uruguay, pero sí sé que están haciendo el trabajo, que lo realizan bien y que lo están haciendo acá. No obstante, estamos contentos de tener participación en obras civiles, porque es difícil importar operarios de construcción. También tenemos la capacidad de montar algún caño, pero el grueso de la obra la están haciendo los operarios europeos. Es decir que ya no son de China o de India. Esto es lo que está pasando acá. La situación es peor si hablamos de importar un producto manufacturado. O sea: hay una realidad que trasciende.

Puedo asegurarle a todos los presentes que hemos hecho todos los esfuerzos posibles, y los seguiremos haciendo, para tratar de mantener las fuentes laborales. Quizás no hemos explicado bien qué significa para nosotros hacer trabajo en stock. Nosotros no hacemos nada estándar, todo es a medida. Cuando decidimos a hacer cosas para stock nos imaginamos qué nos podrían comprar. No hacemos paneles tipo "A"; hacemos soluciones para cada caso. Sin embargo, durante un año estuvimos trabajando de esa forma, a pesar de perder dinero, tal como figura en los balances. En 2010 perdimos más de US$ 1:000.000; esto está publicado. A veces los trabajadores solo ven lo que las empresas facturan. Como tuve la suerte de pasar muchas necesidades en mi vida, sé que muchas veces cuando uno no tiene para parar la olla, ve números y se marea. Dicen que la empresa facturó US$ 30:000.000, pero no saben si están cubriendo los números, etcétera. Es claro que, en primer lugar, las empresas están para ganar dinero y, en segundo, para no perderlo, porque, de lo contrario, le trasladamos esa responsabilidad a la sociedad

Entonces, cuando hicimos trabajo de stock fue para tratar de agotar todas las posibilidades. Todo ese trabajo de stock está en la planta que vamos a tener que cerrar, como ya comunicamos a la Intendencia. Era muy utópico pensar en colocarlo; de todos modos, mantenemos la expectativa de hacerlo en algún momento.

El problema de fondo es que hoy en día a nuestro sector le cuesta muchísimo -no hablo por nuestra empresa, sino por el sector -competir con los costos de los productos manufacturados, ya no de los países del sudeste asiático, sino de los de Europa. En algunos casos esto se deberá a la crisis en España y en el resto de la región. Estamos haciendo una obra en Francia, donde tenemos aisladores franceses. La realidad -tenemos que decirlo porque nos hace bien a todos -es que la cantidad de metros cuadrados que hace cada persona es el doble de lo que haría un trabajador, no ya del sector sino un trabajador general de nuestro país. Esta es una realidad; es un problema que hay que tratar a fondo, en conjunto, porque nos atañe a todos. Me refiero a analizar cuántas unidades de producto quedan hechas por unidad de tiempo, lo cual multiplicado por un salario, da un costo.

Créanme que a nivel empresarial y personal, nuestro mayor objetivo era hacer una planta -tenemos el proyecto presentado y autorizado -que será el doble de la que tenemos. Hoy, lejos de eso, estamos abortando el proyecto y cerrando una planta que ya teníamos. Es decir que íbamos a ir dos pasos para adelante, después, uno; luego, nos íbamos a quedar en el lugar y, ahora, vamos a dar un paso hacia atrás. Los motivos que nos llevan a esto no son otros que la situación que estamos atravesando, que afecta a nuestra empresa y también a todo el sector.

Evidentemente, esta es una coyuntura compleja de entender en momentos en que la construcción y los granos están en el alza. Capaz que esto obedece a los vaivenes de las situaciones internacionales. Lo concreto es que eso hace que este sector hoy tenga esta realidad. Creemos que para futuros proyectos, salvo cambios que no conocemos, vamos a estar en las mismas circunstancias complejas. Va a llevar mucho tiempo capacitar y lograr los niveles de productividad necesarios para que esta situación mejore. Este es un tema en el que vamos a tener que trabajar mucho, porque, de lo contrario, vamos seguir viéndola pasar. Le podremos pedir al próximo que venga que nos deje hacer tres barcazas, pero son cosas insignificantes en la magnitud de esos procesos.

Esta es una realidad que a todos nos preocupa, y mucho. Hace diez años no se me ocurría pensar que podríamos vivir una situación de este tenor, en la que fuera mucho más barato un producto producido en la Unión Europea que uno hecho acá. El problema debe tener mil vertientes. Asumo que los empresarios debemos tener nuestra cuota de responsabilidad -como siempre digo, será un porcentaje intermedio entre el 1% y el 99%, pero este es un problema de la sociedad entera. Si bien esta situación afecta a nuestra empresa, somos de las pocas que todavía hacemos obras y tienen fuerza para tratar de vender en el mercado en el que ellos están, aunque no sean productos hechos acá. El problema se agrava, porque hoy nos cuesta jugar de visitantes, y de locatarios nos hacen tres goles. No hablo solo de Berkes, sino de toda la industria metalúrgica. Nos guste o no, esa es la realidad y la tenemos frente a los ojos de todos.

Cuando hablamos con la gente le decimos que está todo bien, pero que esta situación es compleja; y no empezó ayer, es un proceso que lleva sus años.

SEÑOR VIDALÍN.- Quiero compartir una reflexión con los compañeros de Comisión, sobre la base de lo manifestado por los empresarios.

En nuestro departamento vivimos una situación semejante en cuanto a costo y rendimiento de los trabajadores. En algún momento tendremos que conversar sobre este tema en el ámbito de nuestra Comisión para tratar de ser competitivos en costos, no solo frente a los países del este asiático sino también de Europa, sobre todo en estos momentos de crisis. Sin duda, España va a tener que agarrarse de lo que venga, y vamos a tener una nueva invasión y conquista hacia nuestras tierras.

En algún momento, la Comisión deberá analizar este tema. El espíritu de todos nosotros es buscar una mejor calidad de vida para nuestros trabajadores, darles mayores oportunidades de crecimiento y, también, que asuman el necesario compromiso de trabajo y de responsabilidad para cuidar sus puestos.

SEÑOR PRESIDENTE.- Tomamos nota de su propuesta.

SEÑOR PUIG.- Como a partir de los planteamientos de la empresa se ha generalizado la situación -la propia empresa decía que la falta de competitividad no es patrimonio de la empresa, sino que se da nivel general, por lo menos, en las empresas del ramo-, quiero destacar que estamos dispuestos a discutir este tema incorporando los diferentes aspectos. En este país la dirección de las empresas las llevan adelante las patronales. Creo que debemos profundizar en este aspecto, porque cuando se habla de productividad y competitividad hay que tener en cuenta las ganancias de las empresas, los salarios de los trabajadores y la discrecionalidad en la dirección que tienen las empresas. Creo que en algunos casos se atribuye mucha responsabilidad a los trabajadores.

Por lo tanto, cuando se quiera discutir el tema, con mucho gusto lo haremos, pero en toda la vastedad que este tiene.

SEÑOR PRESIDENTE.- Agradecemos a los integrantes de la empresa Berkes S.A. esta larga comparecencia. Como siempre, esta Comisión intenta contribuir para que la industria avance, tenga mejoras y no haya más gente en seguro de paro o que pierda su trabajo. Tal como han manifestado los señores Diputados, estamos dispuestos a seguir trabajando de cerca en este tema y a contribuir

Debemos tener en cuenta que, por diferentes motivos, han llegado al país importantes emprendimientos industriales. Precisamente, en nuestro departamento, Durazno, se está iniciando uno. Seguramente, harán llamados a licitación para algún trabajo importante. Me refiero a "Estancias del Lago S.R.L" y la construcción de un megatambo. Ojalá que ustedes, u otra empresa del ramo, tengan la posibilidad de ganar esas licitaciones y los trabajadores puedan generar su sustento.

(Se retiran de Sala los representantes de la empresa Berkes S.A.)

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Vidalín)

SEÑOR PRESIDENTE (Vidalín).- La señora Diputada Ontaneda nos visita para comentar el proyecto que ha presentado: "Trabajadores públicos y privados que transportan caudales (Se establece que no podrán trasladar sacas y cajones que excedan los veinticinco kilos de peso)".

SEÑORA ONTANEDA.- Muy buenos días para todos y gracias por recibirnos.

Este proyecto fue pensado tomando como referencia los remeseros que trabajan en la sucursal del Banco de la República de mi ciudad -el único que allí existe-, que parece un pueblo porque todos nos conocemos y vemos las rutinas que llevan adelante tanto los obreros lugareños como los que llegan de afuera. Hemos observado una situación

bastante preocupante en lo que refiere a los trabajadores que realizan el transporte de caudales.

A la luz de lo manifestado en la sesión de Comisión, cuando concurrieron los representantes del sindicato de transporte de caudales tanto público como privado, pudimos apreciar que había otros elementos que podíamos abordar, y quiero decir que no nos oponemos a algunas situaciones y circunstancias que plantearon los señores Diputados al momento de expresarse sobre esta iniciativa.

Este es un proyecto que contempla a todos los remeseros, porque está pensado para el ámbito público y el privado, y apunta a mejorar la situación que muchos de ellos viven al haber quedado imposibilitados de por vida para desempeñar esa tarea, e inclusive -otras, por falta de capacitación, algo que es muy duro, sobre todo si se trata de gente joven. A ello se debe la intención de legislar al respecto, dotando a los trabajadores de implementos para prevenir lesiones que se producen en este tipo de tareas.

En el proyecto no solo planteamos reducir el peso de sacas y de cajones a un mínimo de 25 kilogramos -tomando como referencia otras normas que se han llevado adelante, como por ejemplo la relativa al peso de la bolsa de cemento de portland, sino que también se provea a los trabajadores de fajas lumbares y que se instalen cintas transportadoras en los locales, ya que actualmente tienen que hacer la tracción de pesadas cajas de caudales a través de lingas.

La iniciativa se centra en dos ejes fundamentales, que son: preservar la salud de nuestros obreros, minimizando riesgos y evitando la pérdida de jornales que conlleva el consiguiente perjuicio para el obrero y su familia -que siempre redunda en pérdidas económicas que resienten el presupuesto familiar, lo que también pone en riesgo la seguridad del obrero y su familia-, y prevenir las discapacidades, ya sea permanentes o temporarias, que a largo plazo se convierten en dificultades para ellos. Nos parece necesario legislar en tal sentido y no nos oponemos a lo planteado por diferentes Diputados en cuanto a que el alcance de este proyecto se amplíe a otros ámbitos donde se realice transporte manual de cargas.

Es importante que tomemos algunos recaudos respecto a este tema, porque los locales de nuestros bancos fueron construidos en otra época, no tienen rampas, y los obreros tienen que subir y bajar escalones con la carga, lo que dificulta que lleven adelante su tarea en forma correcta.

También es importante tener en cuenta lo que plantearon los obreros -seguramente esta Comisión convocará a más invitados para profundizar sobre el tema -en cuanto a la necesidad de recibir una formación con respecto a cómo levantar los pesos para tener una actitud proclive a cuidar su salud. Aun cargando 25 kilogramos deben tener una actitud corporal que les permita llevar su trabajo con salud.

(Ocupa la Presidencia el señor Representante Tierno)

SEÑOR PUIG.- Me parece de gran importancia la iniciativa propuesta por la señora Diputada Ontaneda, que aborda un tema que está directamente relacionado con la salud y con visiones del trabajo.

Es necesario que esta Comisión encare un proceso de sensibilización sobre la salud y las condiciones de trabajo en todo el país. No cabe ninguna duda de los avances que el país ha tenido en los últimos años en materia de negociación colectiva, de salario, de condiciones de trabajo, pero todavía existe un debe importante. Y lo podemos analizar en diferentes actividades en el país, tanto en esta de transporte de caudales -la semana

pasada recibimos a una delegación de AEBU donde están organizados estos trabajadores, como en otras que tienen que ver con el esfuerzo físico u otras condiciones de trabajo que en este país hay que corregir. Por ejemplo, podemos hablar de los niveles salariales de los trabajadores recolectores de Salto, de la naranja, del arándano, de la cebolla, y de sus condiciones de trabajo, que son de total desprotección. Como dije, el país ha avanzado mucho en ese aspecto, pero existen enfermedades profesionales que se podrían evitar, así como los accidentes de trabajo. Hay que tener en cuenta que en Uruguay ocurren miles de accidentes de trabajo al año y que mueren aproximadamente sesenta trabajadores por año por esta causa. ¡Si tendrán que ocuparse esta Comisión, el conjunto del sistema político y el Estado como tal en analizar cuáles son las condiciones para mejorar radicalmente esta situación!

Yo comparto el planteamiento que hizo la señora Diputada. En la sesión pasada dijimos que se ha avanzado en cuanto a plantearse una normativa para topear en 25 kilogramos la capacidad de las bolsas de cemento de portland y de harina; ahora se plantea este tema, pero considero que hay que generalizar. Yo solicito a la señora Diputada Ontaneda que este proyecto alcance al conjunto de los trabajadores que realizan actividades de manejo de carga, porque no es antojadizo que se plantee la situación de reducir drásticamente la carga. Y esto tiene que ver con disposiciones legales, pero también con seguimiento. Por ejemplo, la bolsa de harina fue incorporada en el decreto sobre la reducción de carga. Sin embargo, si no se cambia el proceso de trabajo, el proceso productivo, si no cambian los tiempos que se dan a los trabajadores para hacer los repartos de harina en las panaderías -duplicando o estableciendo el tiempo necesario para cumplir con esa reducción de carga-, los vemos cargando una bolsa de 25 kilogramos en cada hombro.

Entonces, este es un tema que hay que abordar con legislación, con seguimiento, con exigir el cumplimiento de las normas.

Por lo tanto, comparto totalmente el espíritu del planteamiento y, haciéndome eco de lo que plantearon los trabajadores de las diferentes áreas, tanto del Banco Central como de transportadoras de caudales privadas en cuanto a que se manejan cajones que exceden largamente ese peso y algunas veces hay mecanismos de transporte y otras no, propongo que se maneje una redacción que generalice la norma para el conjunto de los trabajadores.

SEÑORA ONTANEDA.- Precisamente, planteé que me parecía importante que esta norma se generalice para todos los obreros que realicen este tipo de trabajos.

SEÑOR OLIVERA.- No sé si generalizar el alcance de esta iniciativa no nos insumiría un tiempo mayor al que requiere la necesidad de estos trabajadores. Si estamos en condiciones de resolver esto rápidamente, sería interesante que lo hiciéramos sin descuidar el tema de fondo. Hay que tener en cuenta que los gremios y sindicatos más fuertes tienen la posibilidad de avanzar rápidamente en la defensa de sus derechos, pero debemos considerar un universo mayor, que incluya a los proveedores mayoristas de mercadería de los supermercados y a una cantidad de trabajadores con sindicatos no tan grandes, que responden a pequeños empresarios que emplean una o dos personas, que no están abarcados por esta norma.

Entonces, en primer lugar, deberíamos crear los instrumentos para que la Inspección General del Trabajo pueda controlar. No quiero descartar a priori una respuesta inmediata a esta iniciativa, que no impide que hagamos un trabajo de fondo.

SEÑORA ONTANEDA.- Estoy de acuerdo, porque somos testigos en nuestra localidad del caso de dos personas que quedaron imposibilitadas para hacer este tipo de trabajo.

Por lo tanto, creo que es necesario legislar puntualmente, pero también seguir abordando esta problemática, por lo que dijo el señor Diputado Puig, porque de una vez por todas hay que resolver este asunto, que es vital para nuestros trabajadores y nuestro pueblo, para lograr una vida más íntegra e integrada a la productividad, pero con salud.

SEÑOR ABDALA.- En primer lugar, sea bienvenida esta iniciativa, por lo menos, para incorporar este asunto a la agenda, en función de la realidad que ha descrito la señora Diputada Ontaneda y que, por supuesto, no desconocemos; creo que está bien y manifestamos nuestra voluntad política de que esta Comisión avance para encontrar soluciones a esta situación.

No obstante, yo me afilio francamente al camino que podría ser más largo, aunque se podría transitar más rápido, de procurar una solución integral, porque sería de justicia, en la medida en que seguramente, como se ha dicho, este no es el único sector que está demandando una solución de estas características, pero también porque me parece que desde el punto de vista legislativo el ideal sería llegar a una solución que fuera lo suficientemente consistente como para no tener que emparcharla más temprano que tarde. Creo que sería bueno recordar que el Poder Ejecutivo dictó un decreto -si mal no recuerdo de 2007 -que, en algún sentido, por vía administrativa, reglamenta algunas situaciones. Creo que debemos tener en cuenta este antecedente y tal vez debamos conversar este tema con el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que nos diga, como es de estilo en el estudio de todos los proyectos de ley vinculados con todas las materias, si le parece adecuada esta fórmula, si deberíamos ampliarla, si se entiende mejor ir por un camino más general, etcétera.

Se me dirá que esto podría insumir más tiempo, pero será el que, en todo caso, estemos dispuestos a tomarnos, y, seguramente, será menor en la medida en que demos prioridad a este asunto.

Desde ya, manifiesto mi disposición en ese sentido, y creo que podemos convocar al Ministerio para considerar este proyecto en particular, tal vez, para la próxima reunión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay objeciones, como ha propuesto el señor Diputado Abdala, la Mesa convocará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para analizar el proyecto presentado por la compañera Ontaneda, pero también la posibilidad de que su espectro sea ampliado.

Agradecemos a la señora Diputada por su presencia.

SEÑORA ONTANEDA.- Agradezco a la Comisión y estamos a las órdenes de la Comisión.

SEÑOR PRESIDENTE.- Cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nos visite, la vamos a convocar.

(Se retira de Sala la señora Representante Ontaneda)

SEÑOR PUIG.- Quiero solicitar que en la primera reunión de junio analicemos y resolvamos, como pidió el otro día el señor Diputado Vidalín, un proyecto presentado en la Legislatura anterior por la señora Diputada Passada y por los señores Diputados Bentancor, Ortuño y Pozzi, relacionado con el personal dependiente de los edificios de

propiedad horizontal que efectúa tareas de portería, cuyo repartido tenemos, porque fue pedido por el señor Diputado Vidalín.

Secretaría me informa que habría que cumplir una serie de formalidades para desarchivar el proyecto, por lo que solicito que se cumplan los trámites correspondientes para considerarlo en la primera reunión de junio.

(Ingresan a Sala representantes de la Intergremial Marítima)

SEÑOR PRESIDENTE.- La Comisión tiene el agrado de recibir a los señores José Franco, del SUNTMA, a Guillermo Guatimí, del SUNTMA Mercante, a Luis Silva, de SUDEPU, a Ruben Miranda, del Centro Marítimo Naval, a Carlos Vega, del SUNTMA, a Walter Barriento, de SUNTMA, y a Rodrigo Marichal y Gustavo Bello de la Federación ANCAP.

Nos enviaron una nota donde cuestionan algunos aspectos de la Ley Nº 18.881 y también alertan sobre algunas cuestiones que tienen que ver con los trabajos en los puertos y en las hidrovías, en la logística e infraestructura de nuestro país.

SEÑOR FRANCO.- Agradecemos a esta Comisión que nos haya recibido.

Vamos a hacer una breve introducción y luego los compañeros abundarán en el tema. En diciembre el Parlamento aprobó la Ley 18.881, que, básicamente, establece que para que embarcaciones extranjeras adopten el pabellón nacional se permite, específicamente en el caso del dragado, usar sus banderas de origen durante quince meses, con una prórroga de tres meses, sumando dieciocho meses. Se supone que en ese lapso se podría cumplir el trámite para adoptar el pabellón nacional. Sin embargo, la ley es ambigua en el caso de la participación de tripulación uruguaya, es decir, que se permite en ese lapso usar la bandera de origen, sin obligación de que participe tripulación uruguaya.

Antes de que se aprobara el proyecto de ley, la Intergremial hizo gestiones ante las distintas Comisiones parlamentarias -de Transporte, Comunicaciones y Obras Públicas, de Ganadería, Agricultura y Pesca y de Legislación del Trabajo, como consta en las respectivas versiones taquigráficas -y decíamos que no nos oponíamos a que se habilitara ese plazo para tramitar el cambio de bandera, pero que preceptivamente tendría que establecerse y cumplirse con el espíritu de la ley, que es que el 90% de la tripulación tiene que ser uruguaya. Como se sabe, nos llevó más de veinte años de lucha, ante distintas administraciones, para que se admitiera que el ciento por ciento de la tripulación de buques de bandera nacional tenía que ser uruguaya.

El Parlamento votó una ley que obliga a que el 90% de la tripulación sea uruguaya, dejando un margen de 10% para transmisión de tecnología, etcétera. Pese a que no era nuestra pretensión, creemos que fue un gran avance.

Cuando se aprobó la ley, quedó indefinido si los buques que están tramitando el cambio de bandera tienen obligación de llevar el 90% de tripulación uruguaya. Por supuesto, las empresas, que son multinacionales, o sus representantes, que son multinacionales, interpretan que no están obligadas a llevar tripulación uruguaya.

Eso hace que por este mecanismo se esté marginando a cientos -por no hablar de miles -de trabajadores altamente calificados, que van desde capitanes mercantes, patrones de cabotaje, primeros, segundos y terceros maquinistas, jefes de máquinas, contramaestres, cocineros, dragadores, y -por qué no -marineros, que no se forman en tres días, sino que deben tener una gran experiencia. Es decir que en las categorías se

discrimina a nuestra gente, lo que hace que solo unos pocos puedan acceder a esos puestos de trabajo. Este es uno de los temas que queremos plantear a esta Comisión.

Por otra parte, nosotros tenemos un largo litigio y hemos hecho gestiones ante esta Comisión en distintas Administraciones por una situación que se torna cada vez más preocupante. Hay una dualidad de poderes en lo que respecta a la Dirección de Marina Mercante. Hay una Dirección de Marina Mercante que pertenece a Prefectura y otra que pertenece al Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Nosotros siempre hemos sostenido la necesidad de que este organismo pase a un ámbito civil y hemos hecho gestiones ante el Ministerio de Transporte y Obras Públicas; sin embargo, el tema no ha sido resuelto y entendemos que debe intervenir el Parlamento.

Este organismo debe pasar a un ámbito civil, porque, en la situación actual, se produce la competencia desleal de los marinos militares con respecto a los marinos civiles. Como pertenecen a Cajas diferentes, se jubilan por la Caja Civil, y luego, vienen a trabajar a la Caja de Comercio a la cual pertenecemos, es decir, al ámbito privado.

SEÑOR VIDALÍN.- ¿Se jubilan por la Caja civil o por la Caja Militar?

SEÑOR FRANCO.- Por la Caja Militar; simplemente, quise decir que se trata de distintas Cajas. No pierden su jubilación, pero vienen a trabajar en una competencia desleal, porque no están sindicalizados, ni acatan los convenios colectivos vigentes en el ámbito y, generalmente, vienen por menor salario desplazando a nuestra gente, con la anuencia de la Dirección de Marina Mercante, que está en un ámbito militar.

Pensamos que esta es una inequidad que habrá que analizar y sobre la que habrá que legislar. Nosotros tenemos gran cantidad de marinos mercantes que andan desparramados por el mundo, que tienen idoneidad demostrada. Muchos de ellos están navegando en barcos de última generación, pero de esta forma se ven discriminados. Cuando el país está apuntando a la capacitación, resulta contradictorio que se den este tipo de situaciones.

Por último, en lo que tiene que ver con el sector pesquero, en el Parlamento tiene media sanción la ley de pesca, que nosotros pensamos que apunta fundamentalmente a regular la acuicultura, a lo que no nos negamos. Esta ley tiene la virtud de haber logrado la oposición de todos los sectores, porque tanto la Intergremial Marítima como los empresarios y los trabajadores la hemos rechazado. ¿Por qué? Porque se hicieron talleres, nosotros aportamos lo que entendimos que debía contener un proyecto de ley de ese tipo y, sin embargo, no se tuvo en cuenta nuestro planteamiento prácticamente en nada.

Por otro lado, entendemos que Parlamento debe abordar otro tema. Nosotros hablamos con los integrantes de la Comisión de Ganadería, Agricultura y Pesca y hubo un compromiso de los parlamentarios para conformar un foro en el que discutiéramos el tema de la pesca, dentro de la cadena alimenticia, como se hizo con las carnes rojas y las aves. Pero nosotros decimos que el país tiene un modelo de explotación pesquera que está agotado; hay que cambiarlo. Es del año 1974 -no me quiero extender en este tema-, y tiene características muy depredatorias, no es selectivo, e implica un mayor esfuerzo pesquero que hace que bajen los rendimientos, lo que afecta los recursos, y se cuenta con una flota que está totalmente obsoleta.

Entonces, hay que cambiar el modelo de explotación pesquera, porque el país no tiene una política pesquera de Estado. Considerar y votar una ley que, además, está hecha por técnicos de la jurisprudencia y no del sector, es comenzar la casa por el techo. Por lo tanto, nosotros propiciamos una gran discusión en torno a esto. Pensamos que el

Parlamento -ahora el proyecto pasará al Senado -tiene la oportunidad de discutir en torno a cuestiones programáticas, de fondo, en un ámbito multidisciplinario en el cual también podemos contar con la Universidad, donde estén empresarios, trabajadores, etcétera. Se debe analizar una política pesquera de Estado que nos permita planificar y modificar el modelo de explotación pesquera.

También queremos informar que en el sector se están dando algunas cuestiones que resultan una verdadera chicana, provocando la conflictividad. En un país que trata de regular la relación laboral y generar ámbitos de negociación colectiva, hay operadores portuarios que tienen un comportamiento gangsteril, mafioso, porque, inclusive, llegan a amenazar al trabajador que quiere sindicalizarse con quemar su casa. Es decir que por todos los medios intentan desregular.

Con respecto a los armadores de pesca, a los dueños de los barcos, a los patrones de pesca del Uruguay, tenemos determinada situación, porque hace aproximadamente dos años, en el marco de los Consejos de Salarios, se firmó un acuerdo por un aumento de 10% en los precios de determinadas especies. Sin embargo, esto sistemáticamente se incumple. Hemos planteado la propuesta en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de la Dirección Nacional de Trabajo, pero se niegan sistemáticamente a cumplirlo. Además, con todo esto siguen apuntando a la desregulación.

Termino diciendo que hay barcos en los que, para que puedan salir tripulantes, se les paga en negro por fuera. Por ejemplo, como la merluza está prácticamente agotada, y saben que el barco no se va a completar y se va a ganar muy poco, ofrecen determinado dinero para poder salir. Cuando proponemos cambiar el sistema de remuneración, se niegan terminantemente y siguen llorando y expresando que tienen situaciones prácticamente insalvables para mantener la rentabilidad de la empresa.

SEÑOR VEGA.- Pertenezco a la delegación del SUNTMA. Hoy nos acompañan compañeros de la Federación de ANCAP porque tenemos algún tema en común, y queremos destacar su actitud que nos reconforta.

Quiero hacer algunas puntualizaciones con respecto a los comentarios que hacía el compañero Franco en cuanto a la desigualdad entre un retirado militar y un trabajado común, un civil. No es lo mismo un trabajador retirado militar en su foja y en sus referencias ante una empresa, porque por supuesto que para las empresas no hay mejor sindicato que el que no existe. Por lo tanto, ahí ya tenemos una desigualdad en cuanto a las oportunidades de trabajo.

Nosotros somos civiles y debemos estar en una institución civil, y no como hoy, que estamos bajo la órbita militar. Quería hacer esta precisión, porque hay una desigualdad no solamente en el salario, sino también en la forma de conseguir el trabajo.

Por otra parte, considero que esta Comisión deberá actuar en otro tema, porque en estos días se dio el cierre de una operadora portuaria. En ese caso, no tenía más cosas para desregular y ya era la tercera o cuarta vez que violentaba todo lo habido y por haber. Entonces, actuó la Inspección General del Trabajo, cerró esa operadora portuaria y, lamentablemente -por esos teléfonos descompuestos que a veces surgen, el Directorio de la Administración Nacional de Puertos habilitó a esa operadora a trabajar dentro del recinto portuario. A nosotros nos gustaría que un día algún legislador tuviera la oportunidad de mirar las condiciones en las que se trabaja en algunas operadoras, que son lamentables. Los trabajadores están de championes, sin casco, sin zapatos de seguridad, sin guantes, en verano de bermudas y romanitas. Entonces, nos preguntamos: en este mundo tan competitivo, donde hay normas y a veces se sugieren cambios,

¿cómo puede ser que haya una tercerizadora? Porque en definitiva a esta empresa no le sirve trabajar sobre lo que ellos firmaron. Acá -hay laudos de los Consejos de Salarios. Se fijaron salarios, condiciones de trabajo y, sin embargo, las operadoras portuarias alquilan suboperadoras a un tercerizador que es el matón, que tiene dos gorilas y que están constituidos en una pensión. Entonces, el trabajador no cobra lo que le corresponde, sino lo que ellos le quieren pagar. Eso está sucediendo hoy. Para nosotros esas cosas son graves. Y acá no estamos hablando de si el trabajador está sindicalizado o no; nosotros decimos que eso es grave para un trabajador que va a hacer un trabajo, que aparte es engañado, porque la mayoría de estos trabajadores que hoy van a trabajar dentro del puerto son sacados de los asentamientos y de las zonas rojas. De ahí se recluta a esos trabajadores, se los lleva para ahí y se les paga dos vintenes; hoy están sucediendo esas cosas en el puerto de Montevideo, uno de los más importantes de la región.

Creo que había que traer el tema a la Comisión, porque se está violentando el derecho al trabajo. No tienen baños, agua para tomar ni comida, mientras que todo eso está regulado en un convenio colectivo. Aunque ustedes no crean, estas cosas están sucediendo, y a veces también con la complicidad de algún armador, porque estamos hablando de la carga y descarga de congelados, pero también en la descarga del fresco, por un problema de costos, se trata de aplicar ese sistema en el que se violenta todo.

Por lo tanto, entendemos que no solo es un trabajo para los gremios, sino también para esta Comisión, que tendrá que interiorizarse en estas cosas que están sucediendo.

Hoy tenemos un convenio colectivo. Tratamos de cambiar el sistema y de que nuestras asambleas sean ágiles. Entonces, los gremios nos decidimos y el 4 de mayo liberamos los barcos. Hoy es 15 de mayo y los barcos todavía no han salido al agua. Han salido algunos y otros están por hacerlo. Por lo tanto, esa es otra de las cosas que queremos aclarar, porque después se viene a esta o a distintas Comisiones a decir que es imposible trabajar en el Uruguay, porque los sindicatos no dejan hacerlo. Acá está demostrado que los sindicatos tratamos de cambiar el sistema pero, a veces, paran los barcos porque tienen que pagar un feriado. Llegó el día 29 de abril y el trabajador generó el feriado. Entonces, entramos en la discusión de si corresponde el feriado o no. Esas son las cosas que pasan con nuestros armadores. Lo que queremos decir es que a veces los trabajadores no somos culpables de estas situaciones, que en definitiva las empresas se funden por la irresponsabilidad que tienen, porque no son capaces de poner un centavo en el tema de la transformación o la renovación de artes que ya no pueden funcionar más. Además, tampoco hacen un buen mantenimiento de los barcos. Ese es otro de los grandes temas que no dicen cuando vienen a estas Comisiones. Entonces, siempre la culpa es de los trabajadores. Lo que queremos decir es que no son los trabajadores los responsables de la inoperatividad que tienen estas empresas.

SEÑOR GUATIMÍ.- No hemos venido a decir nada nuevo. Ya nos hemos presentado aquí en más de una oportunidad para seguir reclamando y pidiendo alguna solución a todos estos temas.

Por la dinámica de nuestro trabajo, no somos personas que nos subimos a un barco y nos jubilamos ahí o que vamos a estar trabajando mucho tiempo en ese lugar. En este trabajo se da que uno embarca, trabaja tres meses y después no sabe cuánto tiempo va a estar parado. Eso implica un problema social que he tocado más de una vez: un tema jubilatorio a futuro. Se trata de un problema muy grande que tiene este país que, en determinado momento de la historia, se dio cuenta de que vivía de espaldas al mar y recién ahora está empezando a tener un ojo desviado a este sistema, fundamentalmente

porque lo han descubierto grandes empresas extranjeras que han venido a hacer importantes inversiones. Es la puerta de entrada -todo el mundo lo sabe -al MERCOSUR. Estamos en una situación privilegiada ante Brasil, ante Argentina, ante Paraguay y, sin embargo, no nos damos cuenta. Asimismo, tenemos la Hidrovía con Bolivia. Todo pasa por acá: somos la puerta. A su vez, no tenemos una legislación al respecto. No tenemos leyes marítimas. Las que hay son irrisorias. Nuevamente volvemos a tocar el tema del "off- shore", que se viene, que todo el mundo conoce, pero no hay una ley ni un reglamento. Si se plantea lo que es el "off- shore" en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, nadie lo conoce. Hay un desconocimiento total del tema. Y acá es donde hacen la panza gorda las empresas y las inversiones extranjeras. Tenemos un caso que, si bien no es tan drástico, se ha dado. Hace dos años que los sindicatos estamos peleando -por la integración en el proyecto de Montes del Plata, una empresa que venía a hacer el dragado en el puerto de Conchillas. Siempre digo que si voy a buscar carne, voy al carnicero. Y si me siento mal de salud, voy al médico. Entonces, ¿por qué no se consulta a la gente que realmente sabe de este tema? ¿Por qué cuando el país emprende una inversión tan grande -en el momento y a futuro -no se consulta a los gremios? ¿Por qué no se consulta a las personas que trabajan en los barcos? Por lógica, para mí debería ser así. Debería existir participación de los gremios y de la gente que realmente conoce del tema, pero no se da. Esto es lo que pasaba con Prefectura, la Administración Nacional de Puertos y el Ministerio de Transporte y Obras Públicas. Es mucha gente para revolver la olla: el guiso se termina pegando en el fondo. Siempre por un lado o por el otro, terminamos en lo mismo. Hubo errores y horrores, en muchos de los casos, que los terminaron pagando los sindicatos, que son los que -pelean porque la gente no tiene condiciones de seguridad. Se hablaba de que de una empresa se opone a lo que es la transmisión de tecnología. Yo no he visto transmisión de tecnología desde hace muchísimo tiempo en la parte marítima. Esta misma empresa que tuvimos la pelea en Conchillas, hoy tiene el dragado del puerto de Montevideo. Hubo transmisión de tecnología en un gánguil que era de la ANP. Los gánguiles estaban acá desde hacía veinte años. ¿Cuál es la transmisión de tecnología que va a haber? Lo único que han aportado de nuevo es una draga que han traído ahora. No lo van a subir a uno a bordo ni lo van a dejar hacer de dragador, para que pueda sacar la patente de dragador; está muy limitado. Entonces, nos amparamos ante la ley para otras cosas cuando la realidad es totalmente distinta. Se dice que es un proyecto de un año. En un año la pateamos para adelante, hay conflictos y demás, y le ponemos el cascabel a los sindicatos de que es un país muy conflictivo y de que no se puede trabajar. También -decimos que es un país muy caro, que -es lo que se escucha por ahí. Sin embargo, salarialmente hay una diferencia abismal entre lo que cobra un marinero uruguayo y uno belga y también hay una diferencia entre lo que cobra un marinero filipino y uno uruguayo, tanto para arriba como para abajo; estamos en el medio. Estamos conceptuados como muy buenos profesionales en todo el mundo. Después de tanto tiempo, de empezar a mover lo que es la industria marítima y de lo que es la marina mercante, todavía hay enormes déficits. No debe haber una persona en la Sala que no sepa de alguna empresa pesquera que haya sacado -un préstamo en el Banco de la República Oriental del Uruguay de US$ 2:000.000, invierte US$ 500.000 y da quiebra a los cuatro meses, dejando un agujero en el Estado. Y no fue una empresa; fueron un montón, porque en un momento se hizo uso y costumbre de eso. Son cosas que sabe todo el mundo. Lo sabemos, pero no podemos parar.

Ante el Ministerio preguntamos qué se iba a hacer con el material contaminado que se saque de la bahía del puerto de Montevideo. Nos dijeron que no se sabe, que los ingenieros lo estaban viendo. Hoy el problema ya está planteado. Inclusive, un Fiscal ya ha preguntado qué es lo que está pasando, cuando la intergremial lo planteó en el

Ministerio. El resultado se va a ver durante la temporada de playas. ¿Por qué sucede esto? Porque es un tema que se conoce acá, pero no se nos consulta. La Prefectura Nacional Naval hace sus balances y tiene sus ingenieros. Lo mismo ocurre con la Administración Nacional de Puertos y con el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, pero la realidad es otra distinta, y la puede plantear cualquiera de nosotros; -se trata de un tema de corrientes. Sin embargo, cuando llegamos a un ámbito del Ministerio -que es donde se negocian todas estas cosas -las denunciamos y planteamos inquietudes -como en otro montón de cosas, se dejan de lado. Se nos dice que es un proyecto por un año. El año que viene, cuando llegue -la temporada de playas, la Ciudad de la Costa tendrá un problema enorme. Son concesiones que se dan y que están ahí. Esto lo hemos denunciado tanto en este proyecto en Montevideo como con el tema de Conchillas y hay un montón de cosas que están quedando que son un inmenso agujero negro. Se sigue tirando todo para ahí adentro. Lo que no sirve tocar o lo que no sirve porque va a dar mucho problema, se tira para el agujero negro y ahí queda, en la nebulosa.

El problema social que tiene nuestro sector es cuando llega la edad de jubilarse, tanto de la persona que quiere trabajar acá en el Uruguay, como de la que se ha visto forzada a salir a navegar al extranjero. Esa persona, cuando vuelva, no tiene cobertura ninguna. No tiene un aporte hecho en el Uruguay. Quizás pueda llamarse privilegiado porque en algún momento pudo comprarse una casa con el esfuerzo de estar trabajando afuera. La gente que eligió quedarse acá, con suerte, tendrá para pagar el alquiler hasta el día que cumpla los sesenta y cinco, los setenta o los setenta y cinco años y ya no pueda mover los huesos, ya sea por el frío en los barcos pesqueros o por pasar en condiciones muy malas. Yo siempre cuento una cosa a nivel personal: a los trece años yo trabajaba en el Mercado Modelo y pensaba que era el peor trabajo que podía conocer: por lo duro, por el frío, por lo que había que cargar, etcétera, hasta que fui a la pesca... Cuando fui a la pesca, dije: "Esto es el súmmun", por las condiciones climáticas, por las condiciones en las que uno habita o por las condiciones laborales. Se conjuntan tres cosas que son malas, y son malas desde hace cuarenta o cincuenta años. No sirve invertir en determinadas cosas; a los empresarios no les sirve invertir en determinadas cosas.

Todo el mundo sabe que se depreda; cuando en el resto del mundo se está parando y se está haciendo un plan de pesca para no matar ese recurso, acá se depreda. No solo se depreda en Uruguay, sino que se dan permisos a empresas para que vengan de afuera a depredar; es como que ya hay que matar ese recurso. Después veremos si nos dedicamos a criar esturiones en el Río Negro, que es lo que va a quedar, y es hacia lo que parece que apunta todo esto. Si usted va dentro de cinco meses a pescar una corvina a Los Corralitos o a la Turisferia, si la encuentra -a raíz de la volcadura de material contaminado, sáquese una foto con ella, porque debe ser la única que anda en la vuelta.

Son problemas enormes, hay irregularidades por todos lados. Además, las irregularidades van a seguir estando, porque no tenemos participación más que plantear nuevamente este asunto acá o ir al Ministerio. Seguimos en esa nebulosa y vemos que todo se define en otras esferas: en el Ministerio de Transporte y Obras Públicas, en la Administración Nacional de Puertos, en la Prefectura.

SEÑOR BELLO.- Pertenezco a FANCAP, y además de avanzar en la resolución de los problemas, nuestro interés es dar testimonio de algunos de los temas que plantean los compañeros. En particular, el muelle de La Teja tiene gran movilidad y el año pasado tuvimos el récord de los últimos ochenta años de ANCAP: hubo 625 movimientos marítimos y pasaron 2:400.000 litros cúbicos de combustible. Tuvimos setenta y siete

intervenciones de nuestro buque "ANCAP IX". Entonces, imaginen la sensibilidad que tiene ese muelle y lo importante que es para nosotros, como sindicato, tener bien encarada la situación de los trabajadores.

ANCAP, por distintos motivos, contrata buques para hacer los trabajos que tienen que ver con la colocación del producto. Por ejemplo, el buque Baltic -que tiene una tripulación de retirados militares -no respeta la taxatividad del trabajo ni el oficio. Entonces, trabajan en cualquier condición, inclusive, poniendo en riesgo a veces su propia seguridad y la de las instalaciones de ANCAP; en ocasiones, hay derrames o malas maniobras. Allí, es probable que el capitán haga de bombero o que realice otro tipo de funciones. Eso genera condiciones de trabajo y relaciones que no son buenas entre los trabajadores.

Ahora tenemos nuestro barco de cabotaje, que es el "ANCAP IX", que tiene treinta y tres años y que va a dique. Realizamos parte del servicio con nuestras chatas para poder abastecer Paysandú o Juan Lacaze. Además, necesitamos el apoyo de otros barcos. Entonces ¿con qué nos encontramos? Con un barco como el "Pan Adventure", que está por ser contratado ahora por una de las gerencias de ANCAP y viene con tripulación filipina. Sabemos que los sindicatos hacen la gestión y el reclamo ante el Directorio de ANCAP para que se tome tripulación uruguaya, para que se considere a los trabajadores de las empresas que estaban desarrollando la función y para que se pueda ofrecer mano de obra calificada.

Sin duda que ANCAP está creciendo y que va a crecer más; se viene todo el tema petrolero. El compañero habló del "off shore" y nosotros pensamos que tiene que haber una regularización en tal sentido, para que los trabajos de prospección que se van a realizar integren tripulación uruguaya. Además, queremos que se respeten los oficios y las categorías de los trabajos.

En nuestro muelle La Teja, en el pasado sufrimos su privatización y se produjo la pauperización del trabajo, con compañeros sin formación. Había otros compañeros capacitados que venían del mar, pero que trabajaban en condiciones lamentables; eran contratados por empresas particulares -porque el servicio estaba tercerizado -y no tenían ropa de trabajo. En el mejor de los casos, contaban con un baño de plástico, si no, no tenían ni baño y realizaban las funciones sin que se respetaran los oficios. En 2008, logramos que ese trabajo se pasara a desempeñar en la función pública y hoy estamos defendiendo lo que se logró en este período. De todos modos, resulta importante que lo mismo se logre para la tripulación de los barcos que contrata ANCAP.

Por último, quiero hablar de la edad de los trabajadores, de los requisitos de edad que se exigen para el ingreso a la Administración. En el caso de los marineros, se limita a los treinta y cinco años, y en el de los contramaestres -los que denominamos "profesionales" del mar- a cuarenta y cinco años. Ya hemos solicitado que se tome en cuenta toda la experiencia que existe y que se amplíen los rangos de edad. Además, estamos dando una lucha importante para que se liberen los límites, las barreras que existen para el ingreso del personal a la Administración; queremos que ingrese el personal necesario para operar nuestras chatas. En un principio, se dijo que las chatas se iban a contratar en Argentina, pero, producto de la situación que vivimos hoy, logramos que se construyeran en Uruguay. Además, logramos que hubiese una tripulación de ANCAP. Debemos conseguir que se ejecute el presupuesto y que ingresen los trabajadores para cumplir con esa función. A veces, en nuestro barco, los capitanes contratan a personal de la fuerza de guerra para desarrollar funciones en el área de ANCAP y aparecen militares retirados o hasta en actividad.

SEÑOR PUIG.- Quiero hacer una constatación.

Me refiero a la presencia en esta delegación de integrantes de la Federación de ANCAP. El tema de la solidaridad y de plantearse conjuntamente los temas con la Intergremial Marítima es un elemento importante, que habla de la historia de este movimiento sindical que hay que renovar todos los días.

Quiero -mencionar algunos de los planteamientos realizados hoy, porque me parece que esta Comisión no puede dejarlos pasar.

En cuanto a algunas de las denuncias de los trabajadores en materia de salud laboral y en ciertas empresas tercerizadas, creo que habría que instrumentar que esta Comisión, conjuntamente con la Inspección correspondiente del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social -como se hizo en las plantas de supergás, en las que constatamos irregularidades desde hace dos años, negadas por la empresa y denunciadas por los trabajadores y constatadas plenamente por esta Comisión, con áreas que había que clausurar, como la planta de arenados-, pudiese visitar esas empresas en el ámbito del trabajo portuario. De esa manera, podríamos plantear que el tema de la tercerización no habilita a violar las leyes. Las empresas tercerizadas no están fuera de la reglamentación y de las leyes en Uruguay.

SEÑOR GUATIMÍ.- Cuando se iban a comenzar los trabajos en el dragado del puerto de Montevideo radicamos una denuncia ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y pedimos que fueran a constatar determinadas irregularidades. Sin embargo, hay una disyuntiva en el Ministerio, porque llegan hasta el muelle. Si tenés una embarcación a veinte metros, en el espejo de agua, no van. Ahí es dónde empieza el problema. Quizás los puedas llevar hasta el muelle, pero no hasta el espejo de agua. Ahí es donde empieza la disyuntiva de a quién le toca: el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social pasa el asunto a la Administración Nacional de Puertos, esta a la Prefectura, etcétera, y allí empieza el malabar con la pelotita.

SEÑOR PUIG.- De cualquier manera, las leyes en este país no pueden detenerse en los muelles del puerto, ni a veinte metros ni unos cuantos kilómetros más adelante: hay autoridades que rigen en cada una de las áreas.

Yo sé que nos vamos a encontrar con problemas. A mí me consta que hace dos años que esta Comisión quiere entrar a FRIPUR y que no ha podido hacerlo porque la empresa no acepta que ingresen los trabajadores. Me parece que deberíamos referirnos a las autoridades nacionales para plantear hasta dónde llegan las leyes en este país; habría que preguntar si las leyes se detienen en algún lugar del puerto o si tienen vigencia total.

Digo esto porque después de escuchar algunas de las denuncias de los trabajadores, esta Comisión -que sé que no tiene la llave para la solución y que hay cosas que dependen de la Administración Nacional de Puertos y otras de la Prefectura Nacional Naval -no puede hacerse la que no las escuchó. Con las autoridades que corresponda, tiene que plantearse el análisis de las denuncias que establecen el desconocimiento de leyes que existen en este país, porque existen leyes laborales y de condiciones de trabajo y de respeto a la dignidad del trabajador que hay que cumplir.

También se planteó el desconocimiento de los laudos y el establecimiento de determinados lugares no registrados donde el trabajador va a cobrar y en los que se les paga lo que quiere la empresa. Hay que ver por dónde se canalizan esas denuncias, porque, de lo contrario, todos perdemos credibilidad. Si ustedes vienen, hacen la denuncia acá y nosotros no generamos los mecanismos, no para resolver la situación,

sino para empujar entre todos a efectos de resolverla, me parece que es ocioso que comparezcan ante esta Comisión. De repente puede resultar más productivo organizar la movilización de los trabajadores -como siempre lo han hecho y nunca han renunciado a hacer -para denunciar estos temas.

Por lo tanto, me parece que tenemos que recoger las denuncias, ver cómo las tramitamos y cómo generamos mecanismos para estar allí.

Quiero ser claro. No es que piense que la presencia de la Comisión resuelve automáticamente las cosas, porque realmente no es así. Pero creo que puede generar un mecanismo de denuncia, ampliar la denuncia para obligar a actuar y desenmascarar impunidades. Por lo menos, con las empresas de supergás este mecanismo sirvió. Allí había compañeros hacinados, realizando trabajos de arenado del siglo XIX, expuestos a enfermedades pulmonares. Eso se clausuró y se habilitó un mecanismo de negociación tripartito, del cual surgieron algunos logros y otras cosas están pendientes.

En definitiva, me gustaría generar un proceso para que no sea ocioso venir a esta Comisión.

SEÑOR VIDALÍN.- Doy la bienvenida a la delegación. Es una alegría reencontrarme con un líder, un espejo, un hombre comprometido como es José Franco, por quien siento una profunda admiración, y lo digo públicamente.

SEÑOR FRANCO.- Muchas gracias.

SEÑOR VIDALÍN.- Además, quiero decir que son de recibo los planteos realizados por los compañeros. Creo que el tema de ANCAP seguramente amerita la presencia del Directorio o, por lo menos, de su Presidente. Asimismo, seguramente la Comisión deliberará si es necesaria la presencia del Ministro de Trabajo y Seguridad Social, o las autoridades de otras dependencias.

También quiero tomar en cuenta las palabras que pronunció el compañero Guatimí, que adelantó la información respecto de la tremenda afectación que van a tener nuestras costas, en especial la Costa de Oro. En ese sentido, cuando se retire la delegación, voy a solicitar que la versión taquigráfica de las palabras del señor Guatimí sea enviada al Congreso de Intendentes para que los Jerarcas de los departamentos afectados y el Ministerio de Turismo y Deporte tomen conocimiento de lo que hoy se está diciendo, sobre la base de la experiencia del trabajo y del conocimiento.

Por lo tanto, creo que esta ha sido una reunión realmente productiva, y con seguridad que esta Comisión continuará deliberando al respecto.

SEÑOR VEGA.- Quiero decir que hay varios temas que no son solo de reivindicación salarial, sino que son problemas humanos

Nosotros entendemos que se está provocando una gran contaminación en la zona que va de Carrasco hacia el este. Lo que hay que entender es que nosotros estamos sacando barro podrido, combustible, petróleo, pescado, lo que se puedan imaginar. Ese lodo se está sacando de ahí.

Por otra parte, creo que también existe una contaminación de irregularidades, porque quien está regulado, actualmente, está pensando cómo puede trabajar irregularmente. Debo decir que hay operadoras que trabajan sobre la base de la regulación, de la cristalinidad, de lo que se firma en los Consejos de Salarios. Sin embargo, hoy esa persona está viendo cómo hace para alquilar su operadora portuaria a un tercero y no perder el trabajo. Es imposible lidiar con la competencia desleal que

existe. Hoy los laudos están en $170 la tonelada, y hay empresas que pagan $90. Por lo tanto, hay $80 de diferencia por tonelada y así es imposible competir. Esto es lo que está sucediendo.

Entendemos que ni la Comisión ni nosotros tenemos la vara mágica. No venimos acá para que esta Comisión solucione los problemas, sino para que todos los actores podamos solucionar los grandes problemas que tenemos hoy. Quiero aclarar que no se trata solo de las operadoras, sino que es un tema muy profundo que tiene el puerto, porque lamentablemente también hay armadores que fomentan el pago en negro. El Presidente de la Cámara de Armadores del Uruguay trae sobrepeso en sus barcos y los kilos que trae de más los paga en negro. Hay que tener en cuenta que es el Presidente de la Cámara más representativa de nuestro sector, con quien negociamos los convenios colectivos todos los años. Por lo tanto, creo que alguien tiene que ponerle el cascabel al gato.

Sabemos que esta Comisión no es responsable de estas cosas, pero sí es responsable la Dirección Nacional de Recursos Acuáticos, que no puede permitir que si está establecido que las cajas deben tener 25 kilos de pescado de contenido neto, vengan con 32 kilos, porque no es lo mismo. Estas cosas suceden hoy y tenemos sumamente claro que esta Comisión no lo va a solucionar. No obstante, creo que entre todos los actores tenemos que buscar una solución para el puerto y trabajar sobre la base de la regularidad.

SEÑOR MIRANDA.- Creo que los compañeros han expresado todo lo que pretendía la Intergremial.

Con respecto a los militares retirados, nosotros decimos que hoy la Prefectura Nacional Naval es juez y parte, porque es la autoridad marítima. Aparte de eso, los tripulantes de las empresas -muchos ocupan puestos jerárquicos, son militares retirados, entonces, les solucionan todos los problemas porque fueron compañeros de trabajo durante muchos años. Con esto no quiero decir que se hacen favores, sino que se pasan por alto ciertas cosas que hay que inspeccionar y que están reguladas. Por ejemplo, la Organización Marítima Internacional tiene ciertos requerimientos. Uno de ellos es que los remolcadores portuarios tienen que tener un sistema de gestión, que deben ser auditados por las empresas y por la autoridad marítima. ¿Quiénes hacen estos sistemas de gestión? Los militares. ¿Quiénes los inspeccionan? Los militares. Entonces, hay una reglamentación que fue ratificada por Uruguay y que Prefectura reglamentó a través de la Circular Nº 106, que refiere a la fatiga del trabajador. Esta circular establece que el trabajador no puede trabajar más de catorce horas por un tema de seguridad, porque se constató a nivel mundial que si el trabajador de un barco cumple funciones por más de catorce horas está propenso a accidentes. Cabe aclarar que a partir de que se comenzó a cumplir con la reglamentación internacional en forma global, los accidentes navales disminuyeron considerablemente. Sin embargo, actualmente en Uruguay no se cumple. Un ejemplo claro fue un accidente trágico que ocurrió con un buque de la compañía Kios. Está constatado que los tripulantes pasan de un barco para otro, hemos pedido la inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y hasta ahora la estamos esperando. Además, se viola la reglamentación de otras maneras. Por ejemplo, en los remolcadores la gente está obligada a trabajar veinticuatro horas, es decir, "full time", algo que en Uruguay no existe porque rigen las ocho horas de trabajo.

Por otra parte, quiero agregar que el barco Rigel T, de la empresa Tramaco, de larga trayectoria en Uruguay, que proporcionaba el Bunker, está parado y los compañeros

fueron despedidos. Esto es gracias a la competencia desleal llevada a cabo por otro barco que está tripulado por militares, que hace los fletes a un precio con el que no se puede competir. Por lo tanto, la empresa Tramaco no puede llegar a esos costos y se ve obligada a parar el barco, dejarlo inoperativo y mandar a toda la gente al seguro de paro.

Otro asunto que quiero plantear es el caso de la empresa Kios. Se trata de la empresa a la cual pertenecía un marinero que falleció y todavía estamos esperando el resultado de la investigación del accidente, que supuestamente tiene que hacer la Prefectura. Se supone que esos barcos deben tener sistema de gestión y hasta ahora no sabemos cómo sucedió el accidente, es decir, si fue por una mala maniobra o por falta de algún elemento de seguridad.

Por otra parte, quiero señalar que hace poco tiempo la Integremial Marítima estuvo negociando convenios con la empresa internacional Dredging. Dentro de esos convenios negociamos las tripulaciones para el transporte con que van a sacar el barro contaminado desde la bahía del Puerto de Montevideo y lo van a llevar a una zona específica.

Comenzamos negociado la cantidad de tripulantes. Ellos nos aseguraban que el mínimo exigido por Prefectura era de tres: un patrón, un maquinista y un marinero. Nosotros hablamos con compañeros de la ANP para recabar información y teniendo en cuenta la complejidad de estos buques le hicimos entender a la empresa que necesitábamos un marinero más, o sea que se llegaba a cuatro tripulantes. Asimismo, en ese período de tiempo, tuvimos una reunión con el Director de Marina Mercante debido al accidente que mencioné y, por casualidad, nos mostró un certificado de navegabilidad donde dice que la tripulación mínima para ese tipo de barco era de cinco y no cuatro. Nos dio una fotocopia de ese certificado, fuimos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para mantener una reunión con la empresa y pretendimos que el barco tuviera la tripulación mínima de seguridad. La tripulación mínima de seguridad no es la tripulación de explotación. Está estipulada por peritos que establecen cuál es el mínimo de personal que debe tener un buque a bordo para no tener accidentes. Al otro día de que presentamos ese documento en el Ministerio eso fue cambiado en la Prefectura Nacional Naval. Es decir que no entendemos cómo ese barco pudo trabajar durante tantos años debiendo tener cinco tripulantes y de un momento para otro pasó a tener cuatro simplemente por la exigencia de una empresa internacional que va a hacerle los mandados a la ANP y el personal de ese organismo le pide el certificado a la autoridad marítima.

Lo que queremos decir con esto es que las arbitrariedades que estamos sufriendo los trabajadores del mar se suceden absolutamente todos los días. No son muchos los barcos que se incorporan a nuestra flota; es uno cada cuatro o cinco años. Cada vez que eso sucede -ahora está por incorporarse el "Pan Adventure", estamos todos nerviosos, ya que no queremos otro "Baltic" en Uruguay, no queremos que esos barcos sean tripulados por retirados militares, porque sabemos a dónde va todo esto.

Por eso, más allá de lo expresado por los señores Diputados Puig y Vidalín, pedimos a esta Comisión que haga hincapié en ver la forma de regular que los militares retirados sigan subiendo a los barcos. Estamos haciendo un relevamiento y calculamos que más del 50% de los tripulantes de nuestra marina mercante son retirados militares.

SEÑOR SILVA.- Represento al Sindicato de Patrones de Pesca del Uruguay, Tráfico y Cabotaje e integro la Intergremial Marítima Mercante y Porturaria.

La denuncia es más grave todavía. Hace un mes, estuve en un entrenamiento con esa compañía, y nos planteaba la necesidad de tirar el barro contaminado con metales

como plomo, zinc, mercurio, una contaminación mucho más profunda que la de los cables, de alguna caja de plástico o del pescado. Las áreas geográficas que pueden ser afectadas son: Montevideo -la zona de Carrasco, toda la Costa de Oro y la costa oeste del departamento de Maldonado.

SEÑOR PRESIDENTE.- Nos comprometemos a concurrir para ver las condiciones de trabajo que han denunciado. Luego analizaremos en qué fecha lo haremos.

También hay propuestas de que la Comisión convoque a diferentes actores públicos, como la Prefectura, la DINARA, la Inspección General de Trabajo, ANCAP y la Administración Nacional de Puertos.

Asimismo, las palabras del señor Diputado Vidalín serán enviadas al Congreso de Intendentes y al Ministerio de Turismo y Deporte.

Agradecemos vuestra concurrencia.

(Se retiran de Sala los representantes de la Intergremial Marítima)

(Ingresa a Sala una delegación de integrantes Consejo de Sector Financiero Privado de la Asociación de Bancarios del Uruguay y de la Cooperativa COSSAC)

___

La Comisión de Legislación del Trabajo da la bienvenida a los Consejeros de la Banca Privada, señora Claudia Medeiros y señor Fabián Amorena, y a los representantes de los trabajadores de COSSAC, señoras Esther Casas y Mariana Bangueses y señores Diego Souberville y Federico Irazábal.

SEÑORA MEDEIROS.- Muchas gracias por recibirnos.

Entendemos que este es el ámbito donde tenemos que venir a plantear una situación muy grave que hace meses se nos presenta en la Cooperativa COSSAC. La problemática surge a partir de la afiliación al sindicato bancario de un grupo de compañeros de la cooperativa durante la primera quincena de octubre. La iniciativa de afiliación de parte de estos compañeros surge a raíz de una propuesta de la cooperativa que ellos entendían que lesionaba totalmente sus derechos laborales, a través de una carta por la que se los obligaba a rebajarse el salario, cuando ellos entendían que la solución a la viabilidad económica de la cooperativa no pasaba por la rebaja salarial, sino por varios puntos que había que tocar. En última instancia, no se negaban a que se les rebajara el salario, pero en el contexto de una propuesta integral para solucionar la situación de la cooperativa.

A partir de la afiliación de los compañeros, se han venido dando todo tipo de actos antisindicales. Nosotros convocamos al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y en una de las primeras reuniones el Ministerio llegó a proponer la creación de una Comisión bipartita que analizara la situación de la cooperativa y de los trabajadores. También se acordó la realización de una asamblea para informar, ya que la cooperativa estaba provocando la confrontación entre trabajadores, diciendo que no se querían rebajar el salario, cuando, en realidad, en ese momento se había pedido una asamblea para explicar a todos los trabajadores de la cooperativa, afiliados y no afiliados, el proceso que se venía llevando en el Ministerio.

Ante la tensión del ambiente, los compañeros deciden informar de todo el proceso que se estaba dando a través de un comunicado escrito, inclusive, de las instancias en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. El comunicado fue revisado por Jurídica de

AEBU, que entendió que no lesionaba absolutamente nada, sino que se refería a la problemática de la cooperativa. Sin embargo, el compañero que repartió el comunicado, Federico Irazábal, fue suspendido por tiempo indeterminado por entregar ese volante.

En ese mismo proceso, aparece una carta de la Gerente General de la cooperativa prohibiendo todas las libertades sindicales dentro y fuera de la cooperativa.

Entendemos que los trabajadores estaban en todo su derecho de reclamar porque la cooperativa ni siquiera pagó el aumento salarial determinado por los Consejos de Salarios en enero de 2011. De todas maneras, la cooperativa siguió arremetiendo al punto de no tomar en cuenta las recomendaciones del Ministerio; han sido muchísimas las reuniones en la DINATRA.

Cuando se intenta seguir buscando un camino de salida -siempre apostamos al diálogo y a la negociación -a este conflicto, uno de los mediadores del Ministerio, el señor Fausto, recomienda nuevamente crear la bipartita, ya que no era bueno que esto se saliera de la negociación interna. La cooperativa decide mandar a todos los trabajadores al seguro de paro, excepto a dos: una compañera que es la esposa de uno de los Directores de la cooperativa, a quien le entregaron una carta invitándola a que se tomara su tiempo para pensar, y otro compañero que en ese momento estaba de licencia. Además, mandan al seguro de paro a cuatro empleados más.

El Ministerio dijo que era inaceptable y vergonzoso que hubieran mandado a todos los trabajadores al seguro de paro por su condición de haberse afiliado a un gremio, y recomendó soluciones para el reintegro de estos trabajadores.

Hasta el momento, no hemos tenido ninguna solución. El Directorio de la cooperativa -sobre todo, quien la preside, Julio César Talamás -no ha hecho caso a ninguna de las recomendaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

Esta situación nos preocupa muchísimo, porque el tema de los puestos de trabajo de nuestros compañeros está enrabado con la viabilidad de la cooperativa. Si bien no cogestionamos empresas, sí nos preocupan los puestos de trabajo, y la viabilidad de la cooperativa es a corto plazo, porque entendemos que hay un mal manejo de su administración. Ya hemos ido ante INACOOP, CUDECOOP y la Auditoría Interna de la Nación, que entendemos es el órgano que tiene la potestad de auditar las irregularidades. Si bien hace tres años se le levantaron varias observaciones que siguen vigentes, la situación al día de hoy es aún peor, porque la cooperativa presenta un balance de $ 39:000.000 de pérdida. Reitero que entendemos que es la Auditoría Interna de la Nación la que tiene competencia en esta situación, más aún cuando desde los trabajadores se presenta una propuesta integral para la viabilidad de la cooperativa.

Estos trabajadores tienen entre quince y veinte años de trabajo en la cooperativa. Además, la cooperativa tiene una empresa tercerizada, que gestiona el asesor de la empresa, el contador Guerra, y si incorporara a su plantilla a los trabajadores de esta empresa tercerizada, se ahorraría mensualmente $500.000. A esto debemos sumar otra cantidad de ajustes, que entendemos es la Auditoría la que tiene que intervenir para asegurar la viabilidad de la cooperativa, porque si hubiera mala administración se estaría jugando con el dinero de los trabajadores y de los socios.

Tenemos entendido que el Nuevo Banco Comercial ha cortado la financiación a la cooperativa, y no sabemos cómo se está financiando, aspecto que también tendría que revisar la auditoría conforme a la ley de cooperativas.

Es decir, se trata de una serie de situaciones que están relacionadas. Si bien nos presentamos a la Comisión por la persecución sindical, por el abuso a los trabajadores, la viabilidad de la empresa también nos preocupa, porque, obviamente, estamos peleando por los puestos de trabajo.

Exigimos en el Ministerio que se reintegre a estos trabajadores; el Director Nacional de Trabajo en la última reunión repitió exactamente lo mismo que se viene diciendo en todas las reuniones: que es inaceptable que los trabajadores estén en seguro de paro cuando, a su vez, en diciembre, la empresa incorporó a diecisiete personas en planilla.

Nos parece que la Comisión es el ámbito para plantear esta problemática, para que tome cartas en el asunto.

SEÑOR IRAZÁBAL.- Represento a los trabajadores de -COSSAC.

Quiero comentar otras irregularidades, de índole más bien afectiva, porque no solo fueron lesionados nuestros derechos laborales como trabajadores. Basta tener en cuenta la trayectoria que tiene cada uno de nosotros en esta cooperativa. Creo que de los empleados que estamos agremiados y que estamos en el seguro de paro, el que tiene menos tiene doce años de trabajo en la empresa. Por lo tanto, no somos desconocidos para los directores de la cooperativa ni para el resto de los compañeros

Sin embargo, a partir de que nos afiliamos al sindicato bancario, fuimos víctimas de persecución, no solo sindical y laboral, sino también personal, en virtud de que fuimos excluidos de todas las instancias de confraternización que promueve la cooperativa. Por ejemplo, como empleados, tenemos la posibilidad de afiliarnos a la cooperativa -todos lo éramos-, pero fuimos expulsados como socios mediante un telegrama colacionado, invocándose -como lo expresó el directorio en el telegrama -conflicto o conductas inapropiadas contra los intereses de la cooperativa, unos días antes de que se realizara la Asamblea Anual, donde se leería un balance que venía arrastrando una pérdida y un déficit muy considerable, que actualmente ronda los $ 40:000.000.

Por lo tanto, esta era una buena manera de alejar a los empleados que podríamos expresar alguna disconformidad con la forma en que la cooperativa se estaba gestionando, para aislarlos de la Asamblea y quitarnos el derecho sagrado que tenemos, como integrantes de la cooperativa, como socios y como empleados, de expresar nuestra opinión en un ámbito, que hace tiempo tiene las puertas cerradas para el diálogo, no solo a nivel laboral, sino también personal.

Ese telegrama se envió, creo que arteramente, un día antes de la Asamblea, y muchos fueron, pero yo no, porque en ese momento estaba suspendido por repartir un volante, donde figuraban algunas reivindicaciones del gremio; yo soy el trabajador que fui suspendido por tiempo indefinido, suspensión que duró veintidós días. No fui a la Asamblea, precisamente, para no crispar los ánimos, pero mis compañeros fueron invitados por la Policía a retirarse de la Asamblea, y prácticamente se los trató como delincuentes.

Asimismo, hace quince años que la cooperativa organiza un evento, en el que me consta que han participado muchos legisladores, porque es una fiesta donde se juntan más de 22.000 personas que acceden a una canasta de fin de año. Todos los empleados trabajamos honorariamente, con el mayor de los gustos y disposición hacia los socios, que son, en definitiva, los verdaderos dueños de la cooperativa. Ese día nos presentamos como todos los años a trabajar, y la Gerente General -invitó a los empleados que estábamos agremiados a retirarnos del evento. En virtud de que se trataba de una jornada solidaria y no obligatoria, el Consejo Directivo y ella entendían que nuestra

presencia no era bienvenida. Quiero dejar constancia de que no tomamos ninguna medida, que no repartimos ningún volante, no hicimos ninguna reivindicación y solo nos presentamos a trabajar, como todos los años, a entregar las canastas a los socios de la cooperativa que así lo merecen. Esta fue otra actitud de persecución personal y laboral que hemos sufrido.

La última, y prácticamente el broche de oro, fue la forma en que fuimos comunicados de la interrupción de nuestra relación laboral con la empresa, porque prácticamente se dio bajo la forma de golpe de estado en la Gerencia de Sistemas, que fue en desplazada en su totalidad, ya que se descabezó y se puso una empresa, que actualmente está llevando adelante todo el manejo informático de la cooperativa, que era el área estrella de la institución, porque fue creada por los propios empleados.

Los encargados de la sección de sistemas eran empleados de toda la vida de la cooperativa, personal de confianza que se había formado dentro de la empresa. No obstante, fueron desplazados, se les exigió de manera bastante violenta y coactiva la entrega de las claves y la cooperativa contrató a una empresa para gestionar esta sección. Nos preguntamos si la contratación de esta empresa es más barato que contar con trabajadores de confianza, con más de veinte años en la empresa, para gestionar el sistema informático. Lo mismo vale para todas las áreas.

Todos nos enteramos por telegrama colacionado que habíamos sido enviados al seguro de paro. El día posterior a notificarse los seguros de paro, aduciendo solidaridad con las víctimas de los enfermeros -parece que dos de las víctimas eran socios de la cooperativa, la empresa, mediante una solicitada publicada en el diario, comunica su cierre. Quiero dejar constancia acá que esto es absolutamente falso, porque la verdadera razón era encubrir esa maniobra de envío al seguro de paro de nueve trabajadores sindicalizados y de otros cinco que no están sindicalizados, pero que son afines a la directiva de la empresa, que tienen parentescos, lazos consanguíneos o vinculación política con directivos de la empresa. Por lo tanto, el objetivo era cerrar un día para descomprimir esa situación.

Al presentarnos a trabajar el lunes siguiente, fuimos invitados por la guardia policial, que hace vigilancia dentro de la cooperativa, a no ingresar. Hasta hoy nos consta que existe una lista donde, por supuesto, figuran nuestros nombres. No podemos entrar a la cooperativa. No fuimos autorizados a retirar nuestros efectos personales que se encuentran en las oficinas de la empresa y somos tratados prácticamente como delincuentes, solo por el hecho de habernos negado a firmar un convenio, viciado de toda nulidad, donde se nos informaba del asesoramiento de un profesional, a quien no le conocíamos la cara, donde se nos obligaba a renunciar a derechos adquiridos en las negociaciones del Consejo de Salarios, a renunciar al 20% del sueldo percibido en ese momento y, además, se nos negaba sistemáticamente la posibilidad de dialogar con el Consejo Directivo, diálogo que aun no existe.

El Consejo Directivo se niega sistemáticamente tanto a comparecer a los organismos de contralor -Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Auditoría Interna de la Nación -y cualquier artilugio sirve. Por lo tanto, es bueno señalar que la disposición de los trabajadores siempre fue dialogar y rever la situación económica, que no es una negativa a la rebaja salarial, sino a la rebaja salarial unilalteral, no acompañada del ofrecimiento de reducción de otros gastos.

En ese sentido, hemos detectado infinidad de gastos superfluos y discrecionales de quienes administran la cooperativa y sus familias. Por lo tanto, sería bueno que los organismos de control pudieran poner el ojo en esos aspectos.

Por último, quiero dejar constancia que a partir del envío al seguro de paro de muchos de nosotros, hemos recibido diversas presiones, a través de redes sociales y de correos electrónicos anónimos. Tengo en mi poder -y voy a dejar una copia -un correo electrónico que fue enviado desde la casilla personal del Presidente de la cooperativa a una compañera, donde se puede apreciar una imagen muy gráfica. Creemos que este correo constituye una prueba muy flagrante de ese abuso y prepotencia a la que fuimos sometidos, no solo desde el punto de vista laboral sino también personal.

SEÑORA MEDEIROS.- Creemos que el Presidente de la cooperativa fue procesado en febrero sin prisión por actos violentos contra la CPS, por entrar armado y declararse en guerra.

Quizás si uno lee ese correo así nomás, no signifique nada, pero si tiene en cuenta los antecedentes es una cuestión grave y es totalmente inadmisible en un ambiente de trabajo y en relaciones laborales.

SEÑOR PUIG.- Los planteamientos de la delegación que tienen que ver básicamente con represión antisindical, con desconocimiento de derechos y demás, nos parece que ameritan la convocatoria de la dirección de esta empresa a la Comisión y enviar las versiones taquigráficas al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en virtud de que se trata de denuncias muy graves.

Conocimos empresas que actuaban y algunas siguen actuando con este mismo criterio de represión y discriminación antisindical.

Por lo tanto, creo que hay que plantear esta situación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a la Inspección General de Trabajo y citar a la empresa.

SEÑOR PRESIDENTE.- Si no hay objeciones, la Comisión convocará a la Inspección General de Trabajo y a la dirección de la empresa.

SEÑOR MEDEIROS.- Sería fundamental el apoyo de la Comisión, porque ya presentamos una denuncia en la Inspección General de Trabajo, con todas las pruebas de lo que decimos.

También queremos aclarar que no solo tenemos un problema con la discriminación del Consejo Directivo, sino también de gente que lo rodea. Hablo de alguien que niega haber sido el guardaespaldas del señor Talamás, el señor Oscar Ríos, que el 6 de diciembre, cuando suspenden al compañero Irazábal por repartir un comunicado, pide la afiliación de un grupo de trabajadores, donde está la hija de Talamás, la gerenta, que manda la carta prohibiendo las libertades sindicales, y otra gente que está cerca. Estoy hablando de alguien que niega haber sido el guardaespaldas del señor Talamás, y es el señor Oscar Ríos, que en su momento pidió la afiliación conjunta en el mismo momento en que estaban suspendiendo al compañero Irazábal por repartir un comunicado. En una asamblea, el 6 de diciembre, el señor Oscar Ríos pidió la afiliación de un grupo de trabajadores, entre los que se encontraba la hija del señor Talamás, la Gerenta que mandó la carta prohibiendo las libertades sindicales y mucha gente que está cerca del Directorio.

Queremos dejar constancia que el Sindicato está formado de acuerdo con los estatutos de AEBU, que son los que tenemos en este momento, y está abierto a la participación de quien lo desee. Pero en esas condiciones, cuando recibimos esto, nosotros pedimos que se acercaran al sindicato para mantener una conversación. Teníamos serias dudas de si esta persona era guardaespaldas de Talamás y por eso estaba actuando así. Nosotros entendemos que la intención era la creación de un

sindicato amarillo dentro de la empresa. Esta persona dijo no conocer a Talamás, pero luego nos llegaron fotos del año 2011 en las que aparece junto a él en Paraguay, que son las que tengo aquí

Luego, al ver que por ese lado no podían avanzar, el intento lo hizo el señor Gerardo Bleier, que es asesor de la Cooperativa, mandando una serie de afiliaciones, con la solicitud de afiliación ya firmada, cuando en una reunión previa que habíamos tenido, tratando de solucionar el tema y la reincorporación de Federico al trabajo nos dijo que estaba en total desacuerdo con la afiliación de los trabajadores de cooperativas a un sindicato, que era una cuestión ideológica de su parte. Sin embargo, luego de eso, nos presentó la afiliación con otro grupo de personas, que no es el que está en la carta inicial. Todo esto consta en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde demostró sus intenciones -lo que para el Ministerio fue inaceptable -y expresó exactamente lo que estoy diciendo yo: "Sí, estoy en desacuerdo ideológicamente con que los trabajadores de la cooperativa pertenezcan a los sindicatos". Entonces le preguntamos por qué presentaba la afiliación con ese grupo de gente y nos dijo que era por un tema de representatividad. Nosotros creemos que fue para la creación de un sindicato amarillo dentro de la cooperativa, todo gestado por la Dirección de la cooperativa. Es decir que tenemos temas de discriminación de todo tipo.

SEÑOR PRESIDENTE.- Quiero saber cuántos funcionarios tiene la cooperativa, cuántos están afiliados al sindicato y cuándo fue que empezaron a afiliarse ustedes.

SEÑORA CASAS.- Éramos treinta y seis funcionarios, de los cuales once estábamos agremiados. También tenemos un grupo de menos de veinte trabajadores tercerizados -creo que diecisiete-, de los cuales once tienen más de diez años trabajando en la cooperativa, manteniendo las mismas funciones, y todavía siguen tercerizados a pesar de que en diciembre de este año se contrataron seis funcionarios que sí entraron a la planilla de COSSAC, y en febrero ingresaron once funcionarios más, que también entraron a la planilla de COSSAC, dejando de lado a los compañeros que llevan más de diez años trabajando.

Reitero que éramos treinta y seis empleados en planilla, de los cuales once estábamos afiliados, nueve de los cuales fuimos a seguro de paro; uno estaba haciendo uso de licencia y a la otra compañera se le entregó una carta diciéndole que dispusiera libremente de su tiempo y que se la iba a llamar a trabajar cuando la empresa lo considerara. Eso fue el 25 de marzo y hasta la fecha no la han llamado para trabajar.

SEÑOR IRAZÁBAL.- Quiero recalcar algo que fue puesto de manifiesto por el Director Nacional de Trabajo en la última reunión que tuvimos y que marca un poco la desproporcionalidad en el envío de trabajadores al seguro de paro. La medida aducida por la empresa es de carácter económico y justificada en el hecho de que somos los trabajadores que percibimos los mayores ingresos. Expresaron que en una situación económica difícil la opción fue la de los ingresos. Quiero dejar constancia de que de dieciséis trabajadores enviados al seguro de paro, nueve estamos sindicalizados, sobre un total de treinta y seis trabajadores, y no somos nosotros solos los que percibíamos sueldos mayores. Han quedado personas con sueldos mucho mayores dentro de la cooperativa, inclusive de quienes desempeñan cargos de asesores y que, por tanto, no tendrían una relación laboral de tantos años ni un vínculo tan estrecho con la empresa y no fueron abarcados por esta medida.

Entonces, sigo diciendo que esto constituye una severa lesión a los derechos de libertad sindical de los trabajadores. El mensaje que se está trasmitiendo acá por parte de

la Directiva es "El que se afilia, va a sufrir las consecuencias. El que se afilia, se queda sin trabajo".

SEÑOR PRESIDENTE.- ¿Cuánto tiempo hace que están afiliados?

SEÑOR IRAZÁBAL.- Nosotros presentamos la afiliación en AEBU en los primeros días de octubre de 2011, y a partir de ese momento comenzó esta campaña de persecución sindical.

SEÑOR PRESIDENTE.- Les agradecemos su presencia y vamos a seguir adelante con las acciones que manifestamos.

Se levanta la reunión.

≠